

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Znevýhodněné skupiny nezaměstnaných na trhu práce v okrese Frýdek-Místek

The Handicaped Groups of Unemployees at the Labour Market  
in Frýdek-Místek District

Student: Monika Stískalová

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2008

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 25. dubna 2008

---

Na tomto místě bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné konzultace, užitečné rady i připomínky a projevenou ochotu při vedení mé diplomové práce.

Také bych ráda poděkovala pánům Ing. Vladimíru Patáčíkovi, Ing. Vlastimilu Najmanovi, Bc. Romanu Tománkovi a paní Ing. Elišce Mohelníkové za poskytnuté konzultace, rady, připomínky a data nezbytná pro praktickou část diplomové práce.

# Obsah:

Úvod .....	3
<b>1 Příčiny a projevy problémů znevýhodněných skupin nezaměstnaných</b>	
<b>na trhu práce .....</b>	<b>5</b>
1.1 Teoretická východiska .....	5
1.2 Příčiny problémů znevýhodněných skupin nezaměstnaných .....	7
1.3 Projevy problémů znevýhodněných skupin nezaměstnaných .....	11
<b>2 Vymezení znevýhodněných skupin nezaměstnaných na trhu práce</b>	
<b>v České republice .....</b>	<b>14</b>
2.1 Zákonné vymezení znevýhodněných skupin nezaměstnaných v České republice .....	15
2.2 Charakteristika znevýhodněných skupin nezaměstnaných v České republice .....	16
2.2.1 Osoby se zdravotním postižením .....	16
2.2.2 Osoby do 25 let věku .....	18
2.2.3 Absolventi škol .....	19
2.2.4 Ženy .....	20
2.2.5 Osoby pečující o dítě do 15 let věku .....	21
2.2.6 Osoby starší 50 let věku .....	21
2.2.7 Dlouhodobě nezaměstnané osoby .....	22
2.2.8 Osoby, které potřebují zvláštní pomoc .....	24
2.2.9 Nekvalifikované osoby .....	25
2.2.10 Dílčí závěr .....	26
2.3 Aktivitty státu zaměřené na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných .....	27
<b>3 Znevýhodněné skupiny nezaměstnaných v okrese Frýdek-Místek .....</b>	<b>31</b>
3.1 Metodologické přístupy a zdroje dat .....	31
3.2 Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek .....	32
3.2.1 Zaměstnanost a volná pracovní místa .....	33
3.2.2 Nezaměstnanost .....	34
3.3 Analýza vybraných znevýhodněných skupin nezaměstnaných	
v okrese Frýdek - Místek .....	36
3.3.1 Osoby se zdravotní postižením .....	36
3.3.2 Osoby starší 50 let .....	40
3.3.3 Dlouhodobě nezaměstnané osoby .....	42
3.3.4 Dílčí závěr .....	46

<b>4 Politika zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek orientovaná na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných .....</b>	<b>47</b>
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	47
4.1.1 Zákonné vymezení aktivní politiky zaměstnanosti v České republice .....	47
4.1.2 Zaměření uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti v České republice .....	50
4.1.3 Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek .....	52
4.1.4 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek .....	55
4.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek .....	60
<b>5 Návrhy a doporučení .....</b>	<b>61</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>68</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>70</b>
<b>Seznam zkratk a symbolů .....</b>	<b>76</b>
<b>Prohlášení o využití výsledků diplomové práce .....</b>	<b>77</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>78</b>

# Úvod

V současné době lze sledovat na trhu práce v České republice příznivé tendence. V roce 2007 docházelo ke zvyšování zaměstnanosti i ke snižování nezaměstnanosti<sup>1</sup>, čímž se snižovala nerovnováha mezi vyšší nabídkou práce a nižší poptávkou po práci.

Navzdory klesající nezaměstnanosti, zůstávají v evidenci úřadů práce především uchazeči o zaměstnání, kteří mají přístup na trh práce ztížen díky svým handicapům. Těmito handicapy bývají nejčastěji věk, zdravotní znevýhodnění, nízké vzdělání, vysoká délka v evidenci, popř. jejich kumulace. Analýzou těchto znevýhodněných osob, jejichž míra ohrožení dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností je vyšší než u zbylé ekonomicky aktivní populace, se zabývá zejména aktivní politika zaměstnanosti. Ta je v České republice realizována v souladu s politikou zaměstnanosti EU.

Pro český trh práce jsou typické regionální rozdíly, a proto je i soubor nástrojů a opatření ke zlepšení situace (zvýšením zaměstnatelnosti) znevýhodněných skupin nezaměstnaných na trhu práce směřován převážně diferencovaně podle regionální situace. Z celé ČR vykazuje největší počet uchazečů o zaměstnání Moravskoslezský kraj<sup>2</sup>. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji tvoří téměř 14 % uchazečů o zaměstnání z okresu Frýdek-Místek.

Okres Frýdek-Místek je nejvýchodnějším okresem Moravskoslezského kraje i České republiky. Rozléhá se v příhraniční oblasti s Polskem a Slovenskou republikou. Svou rozlohou 1208 km<sup>2</sup> je druhým největším v rámci Moravskoslezského kraje (za okresem Bruntál) a počtem obyvatel 210 236 na místě třetím (za okresy Ostrava-město a Karviná), hustota obyvatel je tedy cca 174 obyv./km<sup>2</sup>. V okrese se nachází 67 obcí a 5 měst. Okres disponuje kulturním i přírodním potenciálem, turisticky atraktivní je např. CHKO Beskydy, která však omezuje možnosti hospodaření v této oblasti.

Tématem diplomové práce jsou tedy Znevýhodněné skupiny nezaměstnaných na trhu práce v okrese Frýdek-Místek. Jejím cílem je vymezení nejohroženějších skupin nezaměstnaných v okrese Frýdek-Místek, analýza jejich situace na trhu práce a především zhodnocení, zda jsou nástroje a opatření politiky zaměstnanosti dostačující či vhodná.

---

<sup>1</sup> Snižuje se jak počet uchazečů o zaměstnání (354 878 UoZ k 31.12.2007), tak míra nezaměstnanosti (6 % k 31.12. 2007).

<sup>2</sup> 65 816 UoZ k 31.12. 2007.

Na základě těchto cílů je práce strukturována do pěti kapitol. Teoretická východiska k řešení problematice, příčiny i projevy znevýhodněných skupin nezaměstnaných jsou shrnuty do první kapitoly.

V kapitole druhé je daná problematika aplikována na Českou republiku, jejím obsahem je zákonné vymezení spolu s charakteristikou jednotlivých znevýhodněných skupin nezaměstnaných. Jedna z podkapitol stručně shrnuje také aktivity, které stát zaměřuje na tyto obtížně umísitelné osoby na českém trhu práce.

Podstatou třetí kapitoly je zhodnocení současné situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek (zaměstnanost, volná pracovní místa a nezaměstnanost). Stěžejní částí analýzy trhu práce v okrese je vymezení nejohroženějších skupin nezaměstnaných a především analýza kumulací jejich handicapů.

Čtvrtá kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek, která cíluje své nástroje a opatření na rizikové uchazeče o zaměstnání. Pozornost je věnována také projektům či programům, které spolufinancuje Evropská unie (zejména finanční prostředky poskytované z Evropského sociálního fondu).

V poslední kapitole jsou nastíněny návrhy a doporučení týkající se řešení systémových opatření (pro Českou republiku). Ve druhé části této kapitoly jsou doporučení směřována na politiku zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek.

# 1 Příčiny a projevy problémů znevýhodněných skupin nezaměstnaných na trhu práce

## 1.1 Teoretická východiska

Tržní hospodářství se skládá z různých, avšak vzájemně propojených a závislých trhů. Ekonomická teorie rozlišuje trh výrobků a služeb a trh výrobních faktorů, k němuž je řazen i trh práce. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál. Vývoj na trhu práce ovlivňují stejné tržní zákonitosti jako ostatní trhy, ale trh práce má řadu specifík. Tato specifika jsou projevem výjimečnosti faktoru práce, jehož nositelem je pracovní síla. (Buchtová, 2002)

**Trh práce** je tedy jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství a je tvořen třemi základními faktory. Těmi jsou nabídka práce, poptávka po práci a cena práce (mzda). Na trhu práce se vyskytuje problém dvojí alokace:

- systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře (alokace práce mezi firmy, odvětví, regiony),
- pracovní síla musí být zaopatřena peněžními a sociálními prostředky (podle svého podílu na produkci).

Oba tyto problémy alokace trh práce řeší současně. V netržní společnosti převládají institucionální formy, u nichž jedinci získávají životní prostředky jiným způsobem a výše těchto prostředků závisí na jiných faktorech, než je jejich podíl na produkci.

Trh práce je chápán také jako sociální systém, v němž svou roli sehrávají instituce (slouží k alokaci zaměstnání). Regulace trhu institucemi nese tři základní rysy, jimiž jsou oprávnění (určují, zda je jedinec způsobilý participovat na trhu práce), autorita (legitimní moc pro zásahy do procesů na trhu práce) a práva (vymezují rozsah směny na trhu práce a prostor, v němž jsou určeny povinnosti a mzda).

Za předpokladu existence konkurence, volného trhu a odvození mzdy z poměru poptávky po práci a její nabídkou, trh práce organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Pozice jedinců i celých skupin na trhu práce je výsledkem procesů participace, soutěžení a selekce. Většina ekonomů však připouští, že prodej a koupě pracovní síly jsou na trhu práce komplikovány celou řadou osobních, kulturních, sociálních a politických faktorů. (Mareš, 2002)



Mezi hlavní příčiny, proč trh práce nefunguje standardním způsobem patří:

- trh práce je nedokonalý, také informace o pracovních místech jsou nedokonalé;
- předmětem směny na trhu je práce, spojená s lidským faktorem (účastníci trhu se rozhodují nejen na základě mzdy, roli hrají i neekonomické faktory – rizikovost práce, organizační dispozice, prestiž zaměstnání apod.);
- deformace cen na trhu práce (omezená citlivost mezd na změny v nabídce práce i poptávce po práci);
- segmentace trhu práce (regionální i profesní; rozdílnost výdělků, prestiže, jistoty zaměstnání, lidského kapitálu pracovníků apod.);
- kolektivní vyjednávání (snaha odborů o vyšší mzdy, ne vždy efektivní, což může mít negativní vliv na výkonnost ekonomiky a inflaci);
- ovlivňování ze strany státu (zákony ovlivňují stranu nabídky, např. stanovení pracovní doby, minimální mzdy, apod.).

Jedním z projevů nerovnováhy na trhu práce je **nezaměstnanost**, tedy stav, kdy nabídka práce převládá nad poptávkou po práci nebo struktura nabídky neodpovídá její poptávce. Osoby v produktivním věku schopné práce přející si pracovat nemohou najít uplatnění z mnoha různých důvodů, čímž dochází k nevyužívání zdrojů (pracovní síly) v ekonomice. Nezaměstnanost je v tzv. přirozené míře<sup>3</sup> neškodná a v každé ekonomice běžná, nicméně ve větší míře se stává makroekonomickým problémem ekonomiky, jejíž následky se liší v závislosti na její míře (má negativní ekonomické i sociální důsledky).

Existuje také tzv. dobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaní jedinci mohou dávat přednost volnému času či studiu nebo jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě. Existuje mnoho důvodů, proč se lidé při stávající mzdové sazbě rozhodnout nepracovat. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na alternativních možnostech nezaměstnaných (např. podpory v nezaměstnanosti).

Výrazný problém v ekonomice představuje dlouhodobá nezaměstnanost. Informace o délce nezaměstnanosti je významná pro analýzu problémových regionů a sociálních kategorií. I nízká nezaměstnanost může být nepříznivá, pokud je z větší části zastoupena dlouhodobě nezaměstnanými. A naopak, ekonomika nemusí být ohrožena, pokud je nezaměstnanost vyšší, ale fluktuace nezaměstnaných je rychlá a podíl dlouhodobě

---

<sup>3</sup> Přirozená míra nezaměstnanosti představuje nejnižší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná, souvisí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu. Vzniká působením tržních sil a není možné ji trvale ovlivňovat nástroji monetární a fiskální politiky. V pojetí NAIRU je to taková míra nezaměstnanosti, která nemění tempo růstu míry inflace a představuje rovnováhu na trhu práce.

nezaměstnaných je nízký. Dlouhodobá nezaměstnanost souvisí i s tzv. opakovanou nezaměstnaností, což zvyšuje riziko nezaměstnanosti především rizikových/znevýhodněných skupin na trhu práce. (Mareš, 2002)

## **1.2 Příčiny problémů znevýhodněných skupin nezaměstnaných**

Jednou ze základních charakteristik trhu práce je to, že není homogenní, nýbrž segmentován. Teorie zkoumající zvláštnosti trhu práce upozorňuje na tento jev zvaný **segmentace trhu práce**. „Pojem segmentace označuje sociální procesy, jejichž důsledky jsou vzájemné oddělení určitých skupin prací nebo sektorů trhu práce a rozlišení rozdílných sociálně determinovaných příležitostí jednotlivců i skupin, čímž dochází k selekci mezi nimi v přístupu k těmto pracím nebo sektorům trhu práce.“<sup>4</sup> Segmentační procesy jsou důsledkem sociálně-ekonomických změn v ekonomikách a vyjadřují potřebu diferenciací mezi jednotlivými součástmi trhu práce.

Nejnámější ze segmentačních teorií je **teorie duálního trhu práce**, která rozlišuje primární (centrální) a sekundární (periferní) trh práce:

- primární trh práce se vyznačuje lepšími a výhodnějšími pracovními příležitostmi, s vyšší prestiží a možností profesního růstu, vyššími výdělky a větší jistotou zaměstnání, důležitý je lidský kapitál těchto zaměstnanců, fluktuace je relativně nízká, výskyt frikční a cyklické nezaměstnanosti;
- sekundární trh práce se soustřeďuje na pracovní místa s nízkou prestiží, nízkými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky a značnou nejistotou zaměstnání, vysoká fluktuace pracovníků, výskyt především strukturální nezaměstnanosti, velmi obtížný přechod na primární trh práce.

Rozdělení trhu práce na relativně samostatné části způsobuje bariéry pohybu pracovníků. „Bariéry pohybu mezi segmenty trhu práce jsou dány rozdíly v požadované kvalifikaci pro výkon povolání na primárním a sekundárním trhu práce. Spolu s tím na straně pracovníků působí nedostatek dovedností a kvalifikace, rozdílné preference a nemobilitní postoje. Tyto faktory omezují soupeření o pracovní místa jen na ta, která jsou uvnitř určitého

---

<sup>4</sup> SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 1995. str. 24

segmentu pracovního trhu. Obvykle existuje disproporce mezi počtem nezaměstnaných a jejich strukturou a počtem pracovních míst a jejich územním rozložením.<sup>5</sup>

Dalším možným rozlišením trhu práce je diferenciaci na interní a externí pracovní trh:

- interní pracovní trh představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmísťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění;
- externí trh práce zahrnuje území celého státu a setkávají se zde pracovníci, kteří nabízejí svou pracovní sílu a kvalifikaci, s firmami nabízejícími volná pracovní místa. (Jírová, 1999)

Lze rozlišovat také mezi formálním a neformálním pracovním trhem:

- formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi, jež jej regulují;
- naproti tomu neformální trh je většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů), aktivity v rámci tohoto trhu jsou řazeny do tzv. šedé či černé ekonomiky (např. nelegální podnikání). (Mareš, 2002)

Kromě výše zmíněné obecné segmentace na trhu práce je možné rozlišit také **horizontální a vertikální segmentace** trhu práce podle genderu<sup>6</sup>.

- Horizontální genderová segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních a také v odvětvích národního hospodářství. Důležitou roli hraje při zařazování mužů a žen do různých oborů na trhu práce také způsob skloubení výdělečné práce s prací v domácnosti (strategie partnerů, jak se o tyto činnosti podělit).
- Vertikální segmentace na pracovním trhu znamená nižší tarifní zařazení žen na základě tříd v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích. Takto segmentované dílčí trhy se liší dle pracovních podmínek, šancí na kariérní vzestup v hierarchických strukturách a také podle odměn.

Vertikální a horizontální segmentace pracovního trhu je zabudována i do systému vzdělávání. Genderově podmíněné volby směru ve vzdělávání odráží preference žen a dívek, a také jejich anticipaci šancí na trhu práce v roli matek (vliv vnějších tlaků - organizace pracovního trhu a sociální očekávání). Rozdíly v alokaci žen a mužů do odlišných oborů

---

<sup>5</sup> ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB – TUO, 2007. str. 56

<sup>6</sup> Zatímco POHLAVÍ odlišuje fyzické rozdíly lidského těla, GENDER se týká psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi muži a ženami.

vzdělání lze vysvětlit pozdější rozdílnou úspěšností obou pohlaví na trhu práce, včetně části platového znevýhodňování žen. (Bartáková, 2005)

V ekonomice neustále probíhají strukturální změny – vyskytují se v ní odvětví, která právě expandují a odvětví, která jsou naopak v útlumu. V důsledku strukturálních změn v ekonomice se mění struktura poptávky po práci - klesá poptávka po profesích úpadkových odvětví (např. hutnictví, hornictví) a roste poptávka po jiných, nových odvětvích (např. IT technologie, elektronika), nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu často dochází k nerovnováze u jednotlivých povolání (také k regionálním nerovnostem), což je projevem segmentace trhu práce.

Trh práce je oproti jiným trhům asymetrický. Strana nabídky pracovní síly (zaměstnanci), je omezenější v tom smyslu, že má mnohem menší volnost, než-li zaměstnavatelé. Nabídka práce je determinována nejen faktory, které závisí na samotné pracovní síle, nýbrž ji ovlivňují také např. demografické procesy, institucionální pravidla, socioekonomické procesy. Pracovní síla tak v podstatě není schopna kontrolovat velikost své nabídky v tržním hospodářství. V tomto smyslu jde o tzv. **strukturální handicap pracovní síly**. S tímto pojmem souvisí také závislost pracovní síly na jejích prostředcích obživy a fakt, že konkrétní pracovník může být kombinován jen s určitými pracovními činnostmi (souvislost s jeho dovednostmi, vědomostmi, zkušenostmi, apod.). (Mareš, 2002)

Soubor znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností, praktických dovedností a motivací (získaných zejména v procesu vzdělání a praktické činnosti člověka), tzv. **lidský kapitál**, ovlivňuje budoucnost každého pracovníka (čím vyšší investice do lidského kapitálu, tím vyšší může být jejich zhodnocení v podobě vyššího platového ohodnocení, zvýšeného uspokojení z práce, společenské prestiže a většího ocenění mimotržních aktivit a zájmů). Pracovníkova mzda je ovlivněna jak úrovní lidského kapitálu, tak samotnou prací. Pro další vývoj jedince jsou tedy důležité nejen jeho vrozené fyzické, psychické vlastnosti a schopnosti, ale také úsilí/snaha se dále rozvíjet či vzdělávat a náhoda/štěstí v životě. To vše se projevuje na výši mzdy.

Významnou roli v rozdílných příjmech a přístupu na pracovní trh může sehrát také faktor zvaný **diskriminace**. Tento termín vyjadřuje rozlišování lidí na základě pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových

organizací nebo organizací zaměstnavatelů. Tyto druhy diskriminace jsou v moderních demokratických společnostech považovány za nepřípustné a zpravidla jsou zakazovány zákony a mezinárodními úmluvami. (Šimek, 2007)

Pro shrnutí lze konstatovat, že schopnost jedince najít na trhu práce takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho osobnostními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce (tzv. zaměstnatelnost), závisí na mnoha faktorech. Osobnostní charakteristiky jsou ovlivňovány demografickými (pohlaví, věk, národnost) a sociálními (vzdělání, povolání, délka pracovní zkušenosti, motivace, postoje, charakter sociálních sítí) faktory. Na charakteristiky trhu práce působí makrosociální a makroekonomické faktory (kulturní podmínky, tradice, sociální a politický systém, stav ekonomiky, právní systém), a dále charakteristiky zaměstnavatele (technologická úroveň, úroveň mezd, organizace práce, pracovní podmínky). (Kuchař, 2007)

S pojmem segmentace bezpochyby souvisí pojem **marginalizace**. Na trhu práce lze vymezit negativní i pozitivní definici marginalizace. „V případě negativní definice je kladen důraz na skutečnost, že představuje protiklad participace na trhu práce se všemi konsekvencemi, jež má jako jeden z hlavních faktorů sociální exkluze. Faktor, působící zejména skrze pokles příjmů a omezení životních šancí, což vede k omezení potence marginalizované osoby participovat celkově na životě společnosti a k její ztrátě statutu aktivního občana (nebo k rezignaci na tento statut). Z hlediska pozitivní definice je marginalizace na trhu práce přiřazováním určitých osob takovým pracovním pozicím, které jim neumožňují jejich plnou integraci na tomto trhu a redukují podstatně jejich šance výběru pracovních příležitostí co se týče žádoucí stability zaměstnání, výše mzdy, osobního růstu a ostatních výhod.“<sup>7</sup>

Objektem marginalizace mohou být celé sociální kategorie, skupiny (ty mohou být na trhu práce nebo v přípravě na působení na tomto trhu diskriminovány) i jednotlivci (absence lidského kapitálu). Všeobecně se k těmto skupinám řadí ženy (především samoživitelky s malými dětmi), mladiství, staré osoby, zdravotně handicapované osoby i jinak definované sociálně demografické kategorie obyvatelstva či konkrétní sociální skupiny. Většinou jsou to obyvatelé s nízkou kvalifikací (nízké vzdělání, neschopnost flexibility, nedostatečné pracovní návyky), příslušníci etnických minorit (jiný kulturní kapitál než má majorita společnosti →

---

<sup>7</sup> SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 2003. str. 118

podezíráni z nedostatečných pracovních návyků, nespolehlivosti, apod.) nebo kombinace těchto skupin.

Strategie marginalizovaných osob:

- strategie zaměřené k začlenění na formální pracovní trh (zaujmout pozici na primárním nebo sekundárním pracovním trhu, přijetí pozice vyčkávaní na neformálním trhu práce v kombinaci se sociálními dávkami);
- strategie směřující mimo trh práce (přijetí statutu klienta sociálního státu a život ze sociální podpory – rezignace). (Mareš, 2002)

### ***1.3 Projevy problémů znevýhodněných skupin nezaměstnaných***

Marginalizace na trhu práce sebou nese důsledky v podobě zvýšeného rizika nezaměstnanosti marginalizovaných osob, která se může opakovat a postupně se měnit v dlouhodobou nezaměstnanost. Ta pak může vést k existenčním problémům jedince, a následně i celé rodiny. Tato nepříznivá situace spouští lavinu sociálních a psychologických problémů, jakými jsou nejistota, omezený přístup ke službám a infrastruktuře, popř. ztráta společenských a sociálních vztahů, ztráta schopnosti komunikace, ztráta důvěry ve vlastní schopnosti, ztráta naděje na změnu situace, vázanost na sekundární, popř. neformální trh. Ztráty se však mohou projevit na ekonomice jako celku v podobě nižšího produktu, úspor a daní, devalvace lidského kapitálu apod.

#### **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobá nezaměstnanost je jednou z forem marginalizace na trhu práce. Jedinec se stává z nezávislého občana závislým členem sociálního státu. Tím, že nepracuje, vypadne z pravidelného životního rytmu a postupně si zvyká na pohodlnější život v podobě pobírání sociálních dávek, které mu poskytuje stát. Časem ztrácí i víru a snahu si rychle najít nové pracovní místo, jelikož rozdíl dávek a příjmu ze zaměstnání může být velmi malý. Bez ohledu na nabízené podmínky čeká na „lepší příležitost“. Mění se jeho identita a může dojít až k jeho sociální exkluzi.

Obdobně mohou takto reagovat potenciální zaměstnavatelé – dlouhodobou nezaměstnanost mohou brát jako negativní signál (nezájem pracovat, dále se vzdělávat nebo kvalifikovat). Ochota zaměstnat takového jedince bývá mizivá. (Buchtová, 2002)

## **Nezaměstnanost a její vliv na rodinu**

Důsledky nezaměstnanosti nepocitují jen nezaměstnaní. Tato situace se dotýká celé rodiny, resp. domácnosti, jako celku, jejíž členové mají své priority, požadavky i povinnosti. Zvýšená finanční zátěž a snižující se finanční prostředky pro rodinu nejsou tím jediným problémem. Dochází také ke krizi v rodinném systému a nabourávání rodinných zvyklostí. Mění se postavení nezaměstnaného v rodině (příspěvek příjmu do rodiny, povinnosti v podobě domácích prací) i ve společnosti, ale může dojít také k sociální izolaci celé rodiny. V rodině vzniká stresové prostředí, které může v některých případech může toto napětí vyvolat i násilné činy. Důležitá je finanční i psychická podpora rodiny a příbuzenstva nezaměstnanému, jež může pozitivně ovlivnit jeho jednání, aby nepropadal beznaději a nadále se snažil prolomit svou nepříznivou situaci.

## **Životní úroveň**

Nezaměstnaný jedinec se stává závislým členem sociálního státu a je odkázán na státní finanční podporu v podobě podpory v nezaměstnanosti, případně sociální podpory. Statut nezaměstnaného jedince však nezaručuje podporu v nezaměstnanosti (z důvodu nesplnění podmínek či vyčerpáním doby, po kterou je podpora vyplácena), jedinec tedy pobírá pouze stanovený minimální příjem. Tato závislost na státě způsobuje snížení jedincovy životní úrovně, popř. celé rodiny. Čím déle tento stav trvá, tím se situace zhoršuje. Jedinec je pak odkázán brát jakoukoli práci, i hůře placenou, s nízkou kvalifikací. (Mareš, 2002)

## **Deprivace marginalizovaných osob**

Statut nezaměstnaného jedince sebou nese i zkušenost tzv. deprivace, která je spojena s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží. Lze se setkat s deprivací absolutní a relativní. Absolutní deprivace je chápána jako existenční ohrožení (v současném sociálním státě se vyskytuje jen zřídka), relativní deprivace představuje psychické strádání, které nezaměstnanost provází (silnější než dříve). Sociální tlak okolí na udržení určité úrovně spotřeby se dostává do rozporu s reálnými možnostmi rodiny. Neschopnost dosáhnout a udržet určitou úroveň spotřeby a potvrdit tak svůj statut ve společnosti, je zdrojem její relativní deprivace. (Buchtová, 2002)

Předchůdcem relativní (sociální) deprivace je Simmelův koncept chudoby, jež říká, že chudý není jen jednoduše ten, kdo stojí na „dně společnosti“, a chudoba není dána jen absolutně kvantitativně (např. nedostatkem peněz). Poukazuje na výraz relativní chudoba,

kteřá se vyskytuje ve všech společenských vrstvách. I když stát (vládními programy) odstraní absolutní chudobu, mnoho dalších jedinců ve společnosti se bude cítit chudými v porovnání se svými i vyššími vrstvami. (Mareš, 2002)

### **Změna ve vnímání času**

Za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti je považováno rozbití časové struktury a změna ve vnímání času nezaměstnaného jedince. Samotná hodnota volného času je odvozována od obětované mzdy, a pokud jedinec není schopen mzdu získat, je pro něj hodnota volného času nulová. Nezaměstnaný vnímá čas mnohem pomaleji než zaměstnaný jedinec. Čas nehraje prim a jedinec tzv. zabíjí nudu, což způsobuje růst podílu nestrukturovaného času v porovnání se strukturovaným časem. Nelze však tvrdit, že nezaměstnanost vylučuje aktivní činnost a udržení strukturovaného času, to záleží na životní strategii nezaměstnaného jedince.

### **Sociální izolace**

Zaměstnání umožňuje navázání a získání sociálních kontaktů. Při ztrátě zaměstnání jedinec tyto kontakty ztrácí a s prodlužováním nezaměstnanosti sklouzává do pasivnější životní strategie. Sociální izolace je brána ve vztahu k pracujícímu obyvatelstvu. Problém se prohlubuje, je-li jedinec obklopený více nezaměstnanými než pracující populací. U mladých svobodných nezaměstnaných lidí se vyskytují tendence k životu v širších sociálních sítích vrstevníků, jež jsou k sobě navzájem solidární, a to i v případech kriminality a vandalství (tzv. gangy mladistvých). (Mareš, 2002)

V souvislosti se sociální izolací je používána teorie stigmatu, která interpretuje nezaměstnanost jako viditelné znamení osobního selhání. Selhání zařadit se do společnosti a být jeho plnoprávným členem. Vyloučení z pracující populace bývá počátkem ztráty dalších společenských aktivit. (Buchtová, 2002)

### **Fyzické a psychické a zdraví**

Dnešní sociální stát zabezpečuje životní minimum, což snižuje následky nezaměstnanosti pro fyzické zdraví nezaměstnaných. Důležitým faktorem pro zhoršující se fyzické zdraví nezaměstnaného je stres, hroutící se jeho imunitní a kardiovaskulární systém, neurotické potíže apod. Jedinec ztrácí důvěru v sebe sama, sebevědomí, sebeúctu a narůstá



v něm pocit podřadnosti. Deprese pak mohou vést k nadměrnému kouření, konzumaci alkoholu, léků či drog.

I když všichni jedinci zákonitě po ztrátě zaměstnání neupadnou do chudoby, je pro ně nezaměstnanost důvod k obavám a starostem (větší emocionální nestabilita). Těmi jsou především finanční obavy (pokles příjmu), změna společenského chování (omezení společenských kontaktů), nedostatek příležitostí k získání nových a zužitkování starých dovedností, nárůst ponižujících zkušeností, pocit úzkosti z budoucnosti, zmenšený prostor pro rozhodování atd. Tyto obavy pak nepochybně ovlivňují (zhoršují) psychické zdraví jedince. (Mareš, 2002)

### **Společenské náklady**

V důsledku zvyšující se nezaměstnanosti lze pozorovat ztráty pro jedince, ale i celé společnosti. Za nejzávažnější ztrátu bývá považována **ztráta makroekonomického produktu**. Ekonomika se nenachází ve stavu plné zaměstnanosti a její výstup je pod potenciální úrovní. Mezi skutečným a potenciálním produktem je mezera, která je rovna velikosti ztráty produktu. Ekonomicky aktivní obyvatelé, kteří by chtěli pracovat, nenachází uplatnění a nemohou tak přispívat k výrobě statků a služeb.

S tímto problémem souvisí další společenská ztráta, a tou jsou **nevyužité ekonomické zdroje**. Existuje-li v ekonomice nedobrovolná zaměstnanost, výrobní faktor práce není plně využíván. Nedochází jen k nevyužívání zdrojů, ale také ke snižování ekonomických zdrojů (nezaměstnaný nedostává mzdu, pobírá dávky → nižší spotřeba a investice snižují produkt).

Pokles produktu sekundárně vyvolá **ztráty na daních**. Stát tak přichází o daňové příjmy a výdaje na vyplácení podpor rostou. Rostoucí počet nezaměstnaných vyvolává další nepříznivé sociální jevy (růst kriminality, politická nestabilita atd.), což také zvyšuje státní výdaje.

Nezaměstnaný jedinec ztrácí po čase pracovní návyky a tzv. sociálně zleniví. Jeho vzdělání se znehodnocuje, jedinec se neúčastní procesu získávání znalostí a zkušeností, a touto **ztrátou lidského kapitálu** netrpí jen samotný jedinec, nýbrž ztrácí celá ekonomika. Ekonomický růst moderních ekonomik je totiž jednoznačně spojován s růstem lidského kapitálu (úspěšné rostoucí ekonomiky jsou v současnosti založeny na znalostech, vědomostech a informacích společnosti, příkladem jsou intelektuální technologie neboli tzv. „high – tech“). (Brožová, 2003)

## **2 Vymezení znevýhodněných skupin nezaměstnaných na trhu práce v České republice**

Řada osobnostních charakteristik (kromě samotného lidského kapitálu), jakými jsou věk, pohlaví, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině, podmiňují uplatnění jedince na trhu práce. Tyto charakteristiky mohou vyčlenit jedince s vyšším rizikem ztráty práce a předurčit je pro opakovanou či dlouhodobou nezaměstnanost. Tito jedinci se pak uplatňují spíše na sekundárním trhu práce a je jim zvyšována pozornost ze strany státu v rámci politiky zaměstnanosti. (Buchtová, 2002)

### **2.1 Zákonné vymezení znevýhodněných skupin nezaměstnaných v České republice**

V České republice jsou znevýhodněné skupiny nezaměstnaných na trhu práce vymezeny v Zákoně o zaměstnanosti jako uchazeči o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 25 let věku,
- c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby starší 50 let věku,
- g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.“<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33

Výše uvedeným uchazečům o zaměstnání může úřad práce (ve spolupráci s uchazeči) vypracovat individuální akční plán (dále jen IAP). IAP přispívá ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Uchazečům o zaměstnání výše uvedenými písmeny b) a c) je úřad práce povinen nabídnout vypracování tohoto plánu. Individuální akční plán obsahuje především stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření, v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Povinností uchazeče o zaměstnání je poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené. (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

## **2.2 Charakteristika znevýhodněných skupin nezaměstnaných v České republice**

### **2.2.1 Osoby se zdravotním postižením**

„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením);
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními;
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“<sup>9</sup>

Osoby se zdravotním postižením se potýkají s ekonomickými, sociálními a psychickými problémy. Výrazným negativním problémem těchto osob je také pocit lidské důstojnosti. Jejich zdravotní handicap je často doprovázen nižším vzděláním (nejčastěji pouze základní), popř. vyšším věkem, tímto mají osoby se ZP mnohem menší šanci uplatnit se na trhu práce a získat kvalifikovanější práci. Délka evidence uchazečů se ZP o zaměstnání je výrazně vyšší než u jiných skupin a ze strany státu (úřadů práce) je jim věnována zvýšená péče, avšak zájem zaměstnavatelů o jejich zaměstnání je velmi malý.

---

<sup>9</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67

Legislativa státu poskytuje osobám se ZP zvýhodnění vyplývající ze Zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé jsou povinni hlásit úřadu práce vhodná pracovní místa pro občany se ZP a jejich obsazování a vytvářet vhodné pracovní podmínky pro tyto občany (chráněná pracovní místa<sup>10</sup> a chráněné pracovní dílny<sup>11</sup>), a také vést evidenci zaměstnaných osob se ZP.

Pracovní začlenění zdravotně postižených může být posíleno ze strany státu stanovením povinností zaměstnávat osoby se ZP nebo pozitivní stimulací zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP. Stát ukládá povinnost zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, zaměstnávat občany se ZP ve výši povinného podílu, který činí 4% na celkovém počtu zaměstnanců. Tento povinný podíl lze plnit následujícími způsoby, případně jejich kombinací:

- zaměstnáváním občanů se ZP,
- odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se ZP a odebíráním výrobků chráněných dílen nebo zadáváním výrobních programů těmto subjektům,
- odvodem do státního rozpočtu.

Pozitivní stimulaci zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se ZP je možné provádět:

- poskytováním příspěvků na přizpůsobení pracovišť, strojů, nástrojů a dalšího vybavení a pomůcek pro zdravotně postižené,
- poskytováním příspěvků (slev), jejichž cílem je převzít část finančního břemene zaměstnavatele plynoucího ze zaměstnávání zdravotně postižených občanů (náklady na mzdy, příspěvky na úhradu pojistného na sociální zabezpečení, slevy na daních apod.). (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

Za nesplnění podmínek uložených státem, hrozí zaměstnavatelům penalizace. Při současném systému politiky zaměstnanosti stále nejsou zaměstnavatelé dostatečně motivováni zaměstnávat osoby se ZP. Významnou roli totiž hrají také investice spojené se zaměstnáním těchto osob (úprava pracovního prostředí) i přesto, že stát na tyto investice přispívá.

---

<sup>10</sup> Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce.

<sup>11</sup> Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců.

**Tabulka č. 2.1 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením  
v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	OZP	% podíl
I.	430474	71327	16,57
II.	370791	67701	18,26
III.	364978	65798	18,03
IV.	354878	65216	18,38

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

## 2.2.2 Osoby do 25 let věku

Osoby do 25 let věku jsou na trhu práce nejmladší skupinou uchazečů o zaměstnání. V této skupině jsou zahrnuti především absolventi škol, kteří většinou nedisponují dostatečnou praxí a z tohoto důvodu o ně zaměstnavatelé obecně nejeví zájem (u žen navíc hrozí riziko brzkého otěhotnění a odchodu na mateřskou dovolenou).

Jedná-li se o osoby mladší 18-ti let, tzv. mladistvé, mají zaměstnavatelé možnost tyto osoby zaměstnávat, avšak pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Zákazy některých prací mohou být rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let. (Zákoník práce, 2006)

**Tabulka 2.2 Uchazeči o zaměstnání do 25 let věku v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	Věková struktura			
		celkem do			
		do 18 let	do 19 let	20-24	25 let
I.	430474	5846	12908	50885	69639
II.	370791	5839	9311	40617	55767
III.	364978	4578	18792	44030	67400
IV.	354878	4953	11844	38038	54835
% podíl v I.čtvrt.		1,36	2,3	11,82	16,18
% podíl v II.čtvrt.		1,57	2,51	10,95	15,04
% podíl v III.čtvrt.		1,25	5,15	12,06	18,47
% podíl v IV.čtvrt.		1,4	3,34	10,72	15,45

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

### 2.2.3 Absolventi škol

Absolventi<sup>12</sup> škol jsou heterogenní skupina, jež se rozlišuje na základě stupně dosaženého vzdělání. Jedinec může ukončit své vzdělání základní, střední či vysokou, popř. vyšší odbornou školou. Zvýšená pozornost úřadů práce při zprostředkování zaměstnání je zaměřena především na absolventy vysokých škol. Ti, ve snaze uplatnit na trhu práce své odborné a teoretické znalosti a dovednosti získané studiem, jsou v porovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání na jednu stranu ve výhodě – jsou flexibilnější, adaptabilnější, energetičtější, schopni lépe a rychleji vstřebávat nové informace, mají snahu se dále vzdělávat a jezdit do zahraničí. Na druhou stranu jsou znevýhodněni, a to tím, že nemají praktické zkušenosti, zažité pracovní návyky, popř. nedisponují pracovními kontakty.

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů škol patří nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a potřebami trhu práce, popř. nezájem absolventů o práci ve vystudovaném oboru, jejich nedostatečné praktické zkušenosti, a také mnohdy jejich nereálné požadavky na platové ohodnocení. I přes tyto skutečnosti vykazují absolventi VŠ nejnížší průměrnou délku nezaměstnanosti z výše vymezených znevýhodněných skupin na trhu práce. (Kotíková in Sirovátka a Mareš, 2003)

**Tabulka 2.3 Uchazeči o zaměstnání absolventi VŠ do 30 let  
v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	absolventi VŠ do 30 let	% podíl
I.	430474	1833	0,43
II.	370791	2079	0,56
III.	364978	3272	0,9
IV.	354878	2009	0,57

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

---

12 Absolventa definuje Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 229 jako zaměstnance vstupujícího do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

## 2.2.4 Ženy

Situace žen na trhu práce je bezesporu složitější než-li je tomu u mužů. Postavení ženské pracovní síly na trhu práce je ovlivněno především tím, že mohou mít děti. Mateřství je základem diskriminace všech žen bez rozdílu jejich skutečné životní fáze (diskriminace i bezdětných žen z důvodu jejich potenciálních budoucích mateřství). Péče žen o děti obnáší omezení v jejich pracovních výkonech, u žen s odrostlými dětmi je předpokládána ztráta kvalifikace a zpoždění (v důsledku přerušení) kariéry oproti mužům a žena po odchodu dětí z domova je často považována za neperspektivní z důvodu věku.

Teorie genderových nerovností vymezují jako další omezující faktor postavení ženy v domácnosti. Osvobození muže od domácích prací mu umožňuje ekonomickou aktivitu a nezávislost. K tomu nejsou domácí práce zahrnovány do produktivních aktivit, jelikož nejsou zdrojem výroby i služeb a není tedy způsob, jak tyto aktivity ekonomicky zhodnotit. (Jírová, 2002).

Ženy s dětmi vyžadují pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Ministerstvo zdravotnictví ČR stanovuje vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. Tyto ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé nebo které by ohrožovaly jejich mateřství. Koná-li žena tuto práci, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Dosahuje-li zaměstnankyně bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek. (Zákoník práce, 2006)

Současný trend vykazuje odklad narození prvního dítěte u stále většího počtu žen (především u studentek vyšších odborných či vysokých škol). Tyto ženy upřednostňují vzdělání a kvalifikaci pro budování základů své kariéry, čímž získávají zkušenosti a pracovní kontakty, které využijí i po návratu z mateřské. Návraty do zaměstnání jsou pak pro ně nejen snazší, ale také rychlejší. (Kuchař, 2007)

**Tabulka 2.4 Uchazeči o zaměstnání ženy těhotné, kojící a matky do 9 měsíce po porodu v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	Ženy těhotné, kojící a matky do 9 měsíce po porodu	% podíl
I.	430474	5848	1,36

II.	370791	5767	1,55
III.	364978	5757	1,58
IV.	354878	5409	1,52

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

## 2.2.5 Osoby pečující o dítě do 15 let věku

Osobami pečujícími o dítě do patnácti let věku jsou stále převážně ženy. Zaměstnavatelé vnímají riziko časté absence těchto osob při péči o dítě v nemoci a nutnost úpravy jejich pracovní doby, aby mohly skloubit pracovní a rodinné povinnosti. Překážkou se stává i nemožnost, resp. velmi malá možnost vykonávat přesčasy. Časově náročnými jsou i dojíždění do zaměstnání. Osoby pečující o dítě mohou pouze výjimečně přijmout práci ve směnném provozu. Znevýhodněnou skupinu na trhu práce jsou tyto osoby především z důvodů péče o dítě, a s tím spojené časové vázanosti, a užším spektrem vhodných pracovních pozic. (Kotíková in Sirovátka a Mareš, 2003)

**Tabulka 2.5 Uchazeči o zaměstnání pečující o dítě do 15 let  
v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	osoby pečuj. o dítě do 15 let	% podíl
I.	430474	53005	12,31
II.	370791	49042	13,23
III.	364978	45836	12,56
IV.	354878	44217	12,46

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

## 2.2.6 Osoby starší 50 let věku

Osoby starší padesáti let věku (dále jen starší osoby) na trhu práce, na rozdíl od absolventů škol, disponují pracovními zkušenostmi i návyky, mnohdy jsou však tyto návyky nežádoucí (omezené, zastaralé, stereotypní). Zkušené pracovníci s praxí požadují vyšší mzdový honorář, naopak zaměstnavatelé mohou mít zvýšené nároky na práci s moderní technikou, znalost cizích jazyků a vyšší flexibilitu v pracovním nasazení. Starší osoby se



s těmito změnami vyrovnávají mnohem hůře než mladší jedinci. U těchto osob je důležitý faktor vyššího věku, který sebou nese mj. zdravotní potíže, což významně ovlivňuje jejich pracovní výkon. Problémy pracovního umístění starších osob je ovlivněno také individuální schopností jedince se adaptovat na současné požadavky, popř. se kvalifikovat, a strukturou pracovních příležitostí na trhu práce (často dochází k nesouladu). (Kotíková in Sirovátka a Mareš, 2003)

Zaměstnávání starších osob je žádoucí pro všechny generace. Ekonomicky aktivní stárnutí snižuje zatížení mladých a středních generací a pro samotné starší generace to znamená ekonomicky i sociálně kvalitnější život. (Kuchař, 2007)

Výzkumy osob předdůchodového věku na trhu práce prokázaly, že především při ztrátě zaměstnání u těchto osob je velmi důležité propojení zaměstnání a zájmových aktivit v životním stylu před odchodem do důchodu. Společenské styky, pomoc druhým lidem, vědomé rozvíjení tvořivosti, učení, duševní aktivity a relaxace snižují úbytek zdraví a pohyblivosti, finanční problémy a absenci pravidelných činností. (Buchtová, 2002)

**Tabulka 2.6 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	Věková struktura				celkem nad 50 let
		50-54 let	55-59 let	60-64 let	nad 65 let	
I.	430474	63201	51515	8278	165	123159
II.	370791	55983	47157	8311	181	111632
III.	364978	52364	45425	8591	175	106555
IV.	354878	53656	46018	8899	163	108736
% podíl v I.čtvrt.		14,68	11,97	1,92	0,04	28,61
% podíl v II.čtvrt.		15,1	12,72	2,24	0,05	30,11
% podíl v III.čtvrt.		14,35	12,45	2,35	0,05	29,19
% podíl v IV.čtvrt.		15,12	12,97	2,51	0,05	30,64

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

## 2.2.7 Dlouhodobě nezaměstnané osoby

Za dlouhodobě nezaměstnané jsou na trhu práce označovány osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců (podle zákona). Avšak experti úřadů práce analyzují především dlouhodobě nezaměstnané osoby, jež jsou v evidenci 12 měsíců a déle. Důležitý je pro tyto osoby faktor času. Čím déle je jedinec bez práce, tím

hůře ji opět získává. Jedinec se vzdává naděje na změnu stavu a může začít vnímat nezaměstnanost jako normální stav. Dlouhodobě nezaměstnanými se stávají především:

- nepružná, dlouhodobě zaměstnaná pracovní síla (paradoxně čím stabilnější zaměstnání jedinec ztratí, tím hůře se pak na trhu práce uplatňuje);
- nekvalifikovaná pracovní síla a pracovní síla s nízkým vzděláním;
- osoby s kumulovanými osobnostními a sociálními handicapy;
- příslušníci etnických minorit a imigranti;
- obyvatelé ze zaostávajících a venkovských oblastí;
- osoby se zdravotním postižením;
- mladiství, zejména problémoví jedinci. (Mareš, 2002)

Svou roli u těchto osob hrají individuální zkušenosti jedince, míra jeho profesní pružnosti, motivace, sociální a emoční opora, regionální míra nezaměstnanosti a řada dalších faktorů. Je však třeba rozlišovat dlouhodobě nezaměstnané na osoby, které tento stav považují za nežádoucí a snaží se zaměstnání opravdu získat, a na osoby, kterým tento stav vyhovuje a snaží se být i nadále aktivním členem sociálního státu. Pro dlouhodobou nezaměstnanost je typická kumulace handicapů, čímž se zvyšuje procento nezájmu zaměstnavatelů. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí pracovní návyky a motivaci k práci. Tato skupina znevýhodněných osob na trhu práce se tak stává středem pozornosti úřadů práce. (Kuchař in Sirovátka a Mareš, 2003)

**Tabulka 2.7 Uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní  
v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	Délka nezaměstnanosti				celkem nad 6 měsíců	celkem nad 12 měsíců
		6-9	9-12	12-24	nad 24		
		měsíců	měsíců	měsíců	měsíců		
I.	430474	44370	25818	60375	116385	246948	176760
II.	370791	34663	27151	52740	106651	221205	159391
III.	364978	36093	22143	48767	99568	206571	148335
IV.	354878	29960	23780	44911	92002	190653	136913
% podíl v I.čtvrť.		10,31	5,98	14,03	27,04	57,37	41,06
% podíl v II.čtvrť.		9,35	7,32	14,22	28,76	59,66	42,99
% podíl v III.čtvrť.		9,89	6,07	13,36	27,28	56,6	40,64
% podíl v IV.čtvrť.		8,44	6,7	12,66	25,92	53,72	38,58

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

## 2.2.8 Osoby, které potřebují zvláštní pomoc

Osobami, které potřebují zvláštní pomoc, se podle Zákona o zaměstnanosti (2004) rozumí:

- fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí,
- fyzické osoby společensky nepřizpůsobené,
- fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody,
- fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Tato skupina znevýhodněných osob na trhu práce se vyznačuje nedostatečným přístupem ke vzdělání, zdravotní péči, vhodnému bydlení, pracovním příležitostem a kontaktům s lidmi. Nepodílení se na ekonomických, politických, spotřebních aktivitách společnosti a mají ztížený volný pohyb jak ve společenské hierarchii, tak ve změně bydliště. Je jim zvyšována péče ze strany sociálních pracovníků k překonání nepříznivé životní situaci, popř. k nalezení správného postupu při řešení této situace. K osobám, jež potřebují zvláštní pomoc, můžeme zařadit mj. i národnostní menšiny.

Statut národnostní menšiny<sup>13</sup> v ČR byl prozatím přiznán dvanácti menšinám: bulharské, chorvatské, maďarské, německé, polské, romské, rusínské, ruské, řecké, slovenské, srbské a ukrajinské. Za jednu z nejproblematictějších a těžce uplatnitelných národnostních menšin na trhu práce v ČR lze považovat Romy. **Romové** v České republice tvoří vnitřně diferencovaný celek, který početně narůstal po druhé světové válce migrací do českých zemí ze Slovenska. V rámci státem organizovaného přesídlování obyvatelstva do pohraničí se Romové usídlovali v příhraničních regionech, hlavně pak v průmyslových aglomeracích větších měst.

Romská menšina se zatím plně neintegrovala, má hodnoty u většiny charakteristik výrazně odlišné od majoritní společnosti. Romové, až na výjimky, nedisponují vyšším vzděláním ani kvalifikací (velmi malý lidský kapitál), mají velmi nízký podíl osob ve věku 65 a více let a vyšší počet narozených dětí u žen, projevuje se u nich nespolehlivost, nízká

---

<sup>13</sup> Dle Zákona č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, § 2, je národnostní menšina společenství občanů České republiky žijících na území současné České republiky, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo.

adaptabilita na sociální prostředí, vysoká závislost na státní podpoře, dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost a trvalá uplatnitelnost maximálně na sekundárním, popř. neformálním, trhu.

Nabídka míst v šedé ekonomice, jež Romy využívá jako snadno dosažitelnou pracovní sílu, v kombinaci se sociálními dávkami se jim samotným jeví být relativně výhodnou alternativou, a tak pobídky ke vzdělávání zatím nejsou pro většinu Romů v mladé generaci dostatečně motivující. Vzdělanost Romů roste velmi pomalu (pomaleji než v majoritní populaci). Zvýšená koncentrace romských obyvatel v určitých lokalitách vytváří sociálně problémová místa s vysokou kriminalitou.

**Tabulka 2.8 Uchazeči o zaměstnání potřebující zvláštní pomoc  
v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	osoby potřebuj. zvl. pomoc	% podíl
I.	430474	7818	1,82
II.	370791	6941	1,87
III.	364978	6397	1,75
IV.	354878	5794	1,63

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

## 2.2.9 Nekvalifikované osoby

Nekvalifikovanými osobami na trhu práce jsou se rozumí osoby, které nemají kvalifikaci (bez základního vzdělání) nebo osoby s nízkou kvalifikací (neukončené základní vzdělání nebo jen základní vzdělání) spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Skutečnost, že nekvalifikovaná pracovní síla spadá do znevýhodněných skupin na trhu práce, není překvapivá. Výrazný dopad na nekvalifikované pracovníky měl proces restrukturalizace a modernizace, resp. deindustrializace, v ČR, a také nastupující role lidského kapitálu. Nekvalifikovaní jedinci, popř. jedinci s nízkou kvalifikací, většinou s nedostatečnými zkušenostmi, převážně spoléhají na vnější pomoc a nejsou schopni řešit problémy samostatně. Jejich pozici navíc zhoršuje zahraniční pracovní síla, taktéž nízkou kvalifikovaná, avšak s nižšími mzdovými nároky, což je pro zaměstnavatele atraktivnější. Zaměstnavatelé žádají alespoň pracovníky s vyučením, kteří jsou schopni rekvalifikace nebo doškolení. Bude-li trh práce nabízet dostatek nezaměstnaných vyučených uchazečů, budou tito vytlačovat jedince

bez kvalifikace. Nelze se proto divit, že nekvalifikované osoby velmi často inklinují k práci „na černo“.

**Tabulka 2.9 Uchazeči o zaměstnání nekvalifikovaní  
v České republice v roce 2007**

čtvrtletí	celkem	Vzdělanostní struktura			
		bez vzdělání	neúplné zákl.vzdělání	zákl. vzdělání	nekvalifikovaní celkem
I.	430474	749	2146	135560	138455
II.	370791	677	1882	119610	122169
III.	364978	636	1826	111297	113759
IV.	354878	576	1841	109630	112047
% podíl v I.čtvrť.		0,17	0,49	31,49	32,16
% podíl v II.čtvrť.		0,18	0,51	32,26	32,95
% podíl v III.čtvrť.		0,17	0,5	30,49	31,17
% podíl v IV.čtvrť.		0,16	0,52	30,89	31,57

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

## 2.2.10 Dílčí závěr

Pořadí umístitelnosti znevýhodněných skupin je v jednotlivých regionech ČR odlišné. Šance jedince uplatnit se na trhu práce se zmenšují, dochází-li ke kumulaci jeho znevýhodnění (handicapů). Dle dosavadních analýz a konzultací s experty úřadů práce jsou nejčastějšími kumulovanými handicapy:

- vyšší věk a nepříznivý zdravotní stav;
- vyšší věk a nízká kvalifikace;
- nízká kvalifikace, vyšší věk a nepříznivý zdravotní stav. (Kotíková in Sirovátka a Mareš, 2003)

Expert z Úřadu práce ve Frýdku - Místku a Úřadu práce v Ostravě, na základě výsledků analyzovaných odborných studií a výzkumů, vymezili jako jeden z nejrizikovějších faktorů, který hraje významnou roli při uplatnění jedince na trhu práce, délku nezaměstnanosti, její opakování a kumulace s ní spojené.

„Kumulace jsou uvedeny vzestupně (od nejnižšího stupně rizika k nejvyššímu) z pohledu možného uplatnění na trhu práce:

- délka nezaměstnanosti více než 6 měsíců;
- délka nezaměstnanosti více než 6 měsíců + nízké vzdělání;
- délka nezaměstnanosti více než 6 měsíců + věk nad 50 let;
- délka nezaměstnanosti více než 6 měsíců + zdravotní postižení;
- délka nezaměstnanosti více než 6 měsíců + nízké vzdělání + zdravotní postižení;
- délka nezaměstnanosti více než 6 měsíců + věk nad 50 let + zdravotní postižení;
- délka nezaměstnanosti více než 6 měsíců + nízké vzdělání + věk nad 50 let + zdravotní postižení.<sup>14</sup>

V přílohách 1 a 2 je uveden vývoj počtu pracovní síly (zaměstnaní i nezaměstnaní) a jejich struktury na základě dosaženého vzdělání, věku a krajů v České republice.

### **2.3 Aktivita státu zaměřené na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných**

Uplatnění jedince na trhu práce je ovlivněno mnoha faktory. Selžou-li vlastní nástroje, popř. nástroje nejbližšího okolí, je možné se obrátit na pomoc státu. Česká republika se snaží v rámci své politiky zaměstnanosti podporovat a vytvářet pracovní příležitosti a je třeba, aby tak činila s ohledem na strukturu ekonomiky. Státní regulace trhu práce probíhá jak na straně poptávky po práci, tak na straně nabídky práce. Pro poptávkovou stranu stát vytváří legislativní podmínky pro vstup jednotlivých osob a sociálních kategorií na trh práce, a také pravidla pro vyloučení z něj, dále příznivé prostředí pro investice, pro vznik nových podniků či pro vstup zahraničního kapitálu (např. příznivým daňovým prostředím). Regulace trhu práce na straně nabídky pracovní síly a její struktury je realizována rozšiřováním a zlepšováním vzdělání a rekvalifikacemi, a také posilováním flexibility pracovní síly. Opatřeními pro stimulaci profesní i prostorové mobility a zlepšení informovanosti osob na trhu práce stát pomáhá především znevýhodněným skupinám, které mají přístup na trh práce a pohyb na něm ztížen, z důvodů již výše zmíněných.

---

<sup>14</sup> Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost - Výzkumné studie - Náklady státu na jednoho nezaměstnaného. Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>>.

Základními cíly politiky zaměstnanosti, jako součásti makroekonomické hospodářské politiky, jsou v ČR plná zaměstnanost (přirozená míra nezaměstnanosti) a ochrana proti nezaměstnanosti. K naplnění cílů PZ stát využívá svých nástrojů (aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti). Při uplatňování PZ stát spolupracuje se subjekty činnými na trhu práce (zaměstnavatelé, odborové organizace, územně samosprávné celky, apod.). Správu v oblasti PZ vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce.

Se vstupem do EU se Česká republika, stejně jako ostatní členské země, zapojila do Evropské strategie zaměstnanosti a vytváření jednotného národního dokumentu, tzv. **Národního programu reforem** (dále jen NPR) v rámci nového zaměření Lisabonské strategie<sup>15</sup>. NPR je koncipován na tříleté období, avšak v případě politických změn může být revidován. NPR ČR představuje integrovaný a soudržný přístup mezi makro- i mikroekonomickými politikami a politikou zaměstnanosti. Reformní kroky se týkají především zlepšování kvality podnikatelského prostředí, podpory znalostního trianglu - výzkumu, vývoje a inovací, a zvyšování flexibility trhu práce (rozšíření smluvní volnosti v pracovně právních vztazích, snížení zákonných nemzdových nákladů práce, zlepšení stimulačního účinku přímých daní a dávek s cílem omezit nezaměstnanost a zvýšit pracovní motivaci nízko příjmových skupin, zvýšení územní mobility a modernizace politiky zaměstnanosti).

Struktura NPR ČR je založena na Integrovaných směrech pro růst a pracovní místa 2005 - 2008, které představují soubor hospodářsko-politických doporučení pro členské státy.

**„Integrovanými hlavními směry zaměstnanosti (2005-2008) jsou:**

- provádět politiku zaměstnanosti zaměřenou na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti;
- podporovat celoživotní přístup k práci;
- zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám;
- zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce;
- podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů;

---

<sup>15</sup> Revidovaná Lisabonská strategie se primárně zaměřuje na dosažení vyššího dlouhodobého hospodářského růstu a zaměstnanosti (Partnerství pro růst a pracovní místa), tj. na ekonomický pilíř.

- zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost;
- zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu;
- přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.<sup>16</sup>

Politiky zemí EU by měly přispět k tomu, aby celková průměrná míra zaměstnanosti v EU do roku 2010 dosáhla celkově 70 %, alespoň 60 % u žen a 50 % u starších osob (55-64 let), a také se snížila nezaměstnanost a neaktivita.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na řešení situace zejména znevýhodněných či obtížně uplatnitelných osob na trhu práce. Pro začleňování na trh práce těchto osob jsou prioritními opatřeními snížení nezaměstnanosti mladých osob do 25 let, zvýšení participace starších osob, prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, zvýšení profesní mobility efektivním systémem rekvalifikací a zjednodušený přístup cizinců na trh práce.

V roce 2007 proběhlo průběžné hodnocení Zprávy o plnění národního lisabonského programu 2005 – 2008 (NPR ČR). V hodnoceném období došlo k nárůstu podílu osob se ZP, osob starších 50 let, žen a osob do 25 let věku na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Klesal počet dlouhodobě nezaměstnaných (délka nezaměstnanosti déle než 12 měsíců) a snížil se také jejich meziroční podíl na celkové nezaměstnanosti na 43 %. Avšak podíl osob v evidenci uchazečů o práci déle než 24 měsíců se na celkovém počtu nezaměstnaných naopak zvýšil a dosáhl 27 %. Z hlediska dosaženého vzdělání jsou nejvíce zastoupeny osoby vyučené (38,4 %) a osoby bez ukončeného vzdělání nebo se základním vzděláním (32,9 %) z celkového počtu nezaměstnaných v evidenci.

Nový přístup k hospodářské, institucionální a politické oblasti ČR v rámci EU v programovacím období 2007 – 2013 přispěl k vytvoření integrovaného dokumentu – Národního rozvojového plánu ČR 2007 – 2013. Ten se stal východiskem pro vytvoření Národního strategického referenčního rámce (NSRR). NSRR představuje základní programový dokument ČR pro využívání fondů EU v období 2007-2013.

V říjnu 2007 byly podepsány první tři české **neinvestiční operační programy** na programové období 2007-13, které jsou spolufinancovány **Evropským sociálním fondem**<sup>17</sup>:

---

<sup>16</sup> Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost – Evropská strategie zaměstnanosti – Hlavní směry zaměstnanosti 2005-2008. Dostupné na  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni\\_smery\\_zamestnanosti\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_smery_zamestnanosti_2005-2008.pdf)>



- OP Lidské zdroje a zaměstnanost,
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- OP Praha Adaptabilita.

Hlavním cílem **OP Lidské zdroje a zaměstnanost**<sup>18</sup> je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15ti nejlepších zemí EU. Program obsahuje 6 prioritních os, které rozdělují operační program na celky, jež jsou dále specifikovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor. Tyto oblasti podpor vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Jednou z prioritních os je Aktivní politika trhu práce, jejíž cílem je zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti. Podpora je cílena zejména na osoby, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání a které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Na procesu začleňování osob na trh práce se významně podílí také opatření prioritní osy Sociální integrace a rovné příležitosti, jejíž cílem je integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených. Na období 2007-2013 je z ESF pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. € (cca 52,03 mld. Kč) a k tomu má být z českých veřejných zdrojů financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.

Smyslem **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost**<sup>19</sup> je usilovat o posílení konkurenceschopnosti ekonomiky ČR prostřednictvím zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciární a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. Na tento program je na období 2007-2013 vyčleněno 1,83 mld. € (cca 51,09 mld. Kč) z ESF a z českých veřejných zdrojů má být financování programu navýšeno o 0,32 mld. €.

V příloze č. 3 jsou uvedeny údaje z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v ČR za rok 2007 a v příloze č. 4 jsou vyčleněny rekvalifikace v ČR za rok 2007. Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2004, 2005, 2006 (za rok 2007 ministerstvo prozatím neuvedlo souhrnné údaje) jsou uvedeny v příloze č. 5. (Konkrétní nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti budou analyzovány v kapitole 4.) V přílohách 6 a 7 jsou zobrazeny cíle a prioritní osy OP LZZ a OP VK na období 2007-2013.

---

17 Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii. ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, založená na čtyřech základních pilířích: zlepšení zaměstnatelnosti, rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst, podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců, posilování rovných příležitostí pro muže a ženy.

<sup>18</sup> Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

<sup>19</sup> Řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

## **3 Znevýhodněné skupiny nezaměstnaných v okrese Frýdek – Místek**

### **3.1 Metodologické přístupy a zdroje dat**

Kapitola 3 Znevýhodněné skupiny nezaměstnaných v okrese v Frýdek-Místek je rozdělena na další podkapitoly. První z nich je soustředěna na zhodnocení situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek, konkrétně na vývoj zaměstnanosti, oblast volných pracovních míst, a také nezaměstnanost (zejména v roce 2007, popř. na srovnání s rokem předchozím). Data k této podkapitole jsou čerpána především ze Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Frýdek-Místek za rok 2006 a 2007, kterou Úřad práce ve Frýdku-Místku každoročně zpracovává. Tyto zprávy jsou dostupné na internetovém portálu MPSV ČR.

Úřad práce ve Frýdku-Místku disponuje i rozšířenou verzí těchto výročních zpráv, ve kterých jsou některé oblasti trhu práce analyzovány podrobněji. Data z těchto rozšířených verzí výročních zpráv za roky 2006 a 2007 jsou stěžejní především pro analýzu následující podkapitoly, která je zaměřena na vybrané znevýhodněné skupiny nezaměstnaných v okrese Frýdek-Místek. V posledních letech se v okrese jako nejohroženější skupiny jeví uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením, uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku a uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní nad 6 a nad 12 měsíců<sup>20</sup>, a proto tyto jsou v uvedené podkapitole analyzovány podrobněji.

Data uvedena v tabulkách 3.5, 3.7 a 3.9 jsou čerpána z databáze OK Práce poskytnuté Úřadem práce v Ostravě. Tabulky jsou koncipovány na základě kumulací vybraných znevýhodněných skupin. Z UoZ se ZP, UoZ nad 50 let věku a UoZ DE jsou vyčleněny jiné znevýhodněné skupiny na trhu práce, a to UoZ do 25 let věku, UoZ absolventi škol, UoZ bez vzdělání, s nedokončeným základním vzděláním a se základním vzděláním (dále jen nekvalifikovaní) a ženy pečující o dítě do 15 let věku, těhotné, kojící a matky do 9 měsíce po porodu. Výběr jednotlivých rizikových skupin má následující odůvodnění:

- uchazeči o zaměstnání do 25 let věku jsou každoročně zahrnováni do rizikových skupin, na které je cílována aktivní politika zaměstnanosti (dle Oznámení č. 35/2006 a Normativní instrukce 14/2007 vydané MPSV ČR),

---

<sup>20</sup> Dle zákona jsou za dlouhodobě nezaměstnané osoby považováni uchazeči v evidenci nad 6 měsíců, avšak UoZ evidovaní nad 12 měsíců se stávají ještě více rizikovou skupinou z důvodu jejich vyšší délky v evidenci, čímž se snižují možnosti jejich uplatnění na trhu práce.

- uchazeči o zaměstnání absolventi VŠ byli v Oznámení č. 35/2006 zahrnuti jako cílová skupina, avšak v Normativní instrukci 14/2007 již zahrnuti nejsou,
- uchazeči o zaměstnání nekvalifikovaní patří mezi skupiny osob ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, čímž se také řadí do cílových skupin APZ v případě, že nebude naplněna potřeba uplatnění původních cílových skupin (dále jen „náhradní“ cílová skupina),
- uchazečky o zaměstnání - ženy pečující o dítě do 15 let věku, těhotné, kojící a matky do 9 měsíce po porodu jsou dvě rizikové skupiny zahrnuty souhrnně do jedné, jelikož obě tyto skupiny jsou ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, čímž se také v Oznámení na rok 2007 řadily do „náhradních“ cílových skupin APZ a v Normativní instrukci na rok 2008 se staly jednou z cílových skupin, na které je APZ zaměřena prvotně.

V tab. 3.7 zobrazující kumulace UoZ nad 50 let věku nejsou zahrnuti UoZ do 25 let věku, UoZ absolventi škol a UoZ ženy pečující o dítě do 15 let věku, těhotné, kojící a matky do 9 měsíce po porodu, vzhledem k nemožnosti či nepravděpodobnosti souběhu znevýhodnění.

### **3.2 Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek**

Okres Frýdek-Místek je tvořen 72 obcemi a disponuje pracovní silou v počtu cca 107 700 osob. Z hlediska trhu práce je okres rozdělen do tří mikroregionů: Frýdecko-Místecko, Třinecko a Frýdlantsko. Spádovými centry těchto mikroregionů jsou města Frýdek-Místek, Třinec a Frýdlant nad Ostravicí.

V okrese se vyskytuje mladší věková struktura obyvatelstva (ve srovnání s průměrem v ČR) a kapacitně dostatečně rozvinutá průmyslová základna v řadě odvětví (již dlouhodobá tradice). Pracovní síla v okrese je zvyklá dojíždět za prací a pracovat na směny. Pozitivní vliv na trh práce v tomto regionu mají investice zahraničních firem.

Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek však má i stinné stránky. V okrese je soustředěn těžký průmysl, není zde kapacitně dostatečná, kvalitní ani rozvinutá dopravní infrastruktura (odloučenost regionu od evropské dálniční sítě). K tomu je region postižen starými ekologickými zátěžemi z průmyslové výroby. Pracovní síla je do značné míry zastoupena osobami s nedostatečnou nebo s jednostranně zaměřenou kvalifikací, vyznačuje se nízkou územní mobilitou do větších vzdáleností, a také nižší flexibilitou. Region se potýká

s problémem dlouhodobé nezaměstnanosti a strukturálně nevyváženou nabídkou a poptávkou na trhu práce.

### 3.2.1 Zaměstnanost a volná pracovní místa

Od 1.1. 2007 došlo ke změně územního obvodu Úřadu práce ve Frýdku-Místku (dle vyhlášky č. 513/2006 Sb.). Obec Horní Bludovice přešla do správního obvodu Úřadu práce v Karviné a obce Stará Ves nad Ondřejnicí, Šenov, Václavovice a Vratimov do správního obvodu Úřadu práce v Ostravě. Územní změna způsobila pokles celkové zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek o cca 4100 osob (vč. OSVČ).

Navzdory této územní změně vykazuje vývoj zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek příznivé tendence. Významným pozitivním faktorem je přímé investování zahraničního kapitálu (německý, rakouský, nizozemský, švýcarský, belgický, polský, anglický, ukrajinský, arménský), což navyšuje počet nových pracovních míst, umožňuje využívat moderní technologie a již vybudované sítě odběratelů. Největší průmyslovou zónou v okrese se staly Nošovice, kde zainventovala firma Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. (dále HMMC).

Jak již bylo zmíněno, vývoj v oblasti volných pracovních míst výrazně ovlivňují investice zahraničních firem (především HMMC). Meziroční nárůst volných pracovních míst činil v roce 2007 40 % (a ve srovnání s rokem 2005 až 180 %). V rámci České republiky se okres Frýdek-Místek počtem VPM umístil k 31.12.2007 na 21. místě.

**Tabulka 3.1 Stav počtu volných pracovních míst v okrese Frýdek-Místek**

	rok	Celkem
počet nově nahlášených volných míst	<b>2007</b>	<b>7039</b>
	2006	5874
	2005	4125
počet zrušených a obsazených volných míst	<b>2007</b>	<b>6466</b>
	2006	5608
	2005	3740

Zdroj: ÚP ve FM (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

Nejvíce pracovních příležitostí (k 31.12.2007) měli k dispozici uchazeči s vyučením (945). Ti zároveň obsadili nejvyšší počet UoZ na 1 VPM dle vzdělání (17 UoZ/VPM). Méně pracovních příležitostí bylo nabídnuto uchazečům se základním vzděláním (270), se středoškolským vzděláním (133) a s vysokoškolským vzděláním (114). Pozitivním jevem

oproti předchozím obdobím bylo výrazné zvýšení nabídky pro absolventy škol (meziroční nárůst o cca 76 %), ti zároveň vykazali nejnižší průměr v počtu UoZ na 1 VPM (3). Dokonce více než 100 % nárůst pracovních příležitostí zaznamenali UoZ se ZP.

I přes pozitivní vývoj pracovních příležitostí v roce 2007 docházelo k disproporcím jak v počtech VPM, tak v jejich struktuře vůči profesnímu složení uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Poptávka zaměstnavatelů se často nesetkala s odpovídající nabídkou pracovní síly na trhu práce. Ke konci roku 2007 bylo v databázi evidováno 652 dlouhodobě neobsazených VPM, což je skoro 100 % meziroční nárůst. S ohledem na současný vývoj budou pravděpodobně disproporce mezi nabídkou a poptávkou dále přetrvávat nebo se dokonce prohlubovat s dopadem na zvyšující se počet dlouhodobě neobsazených VPM.

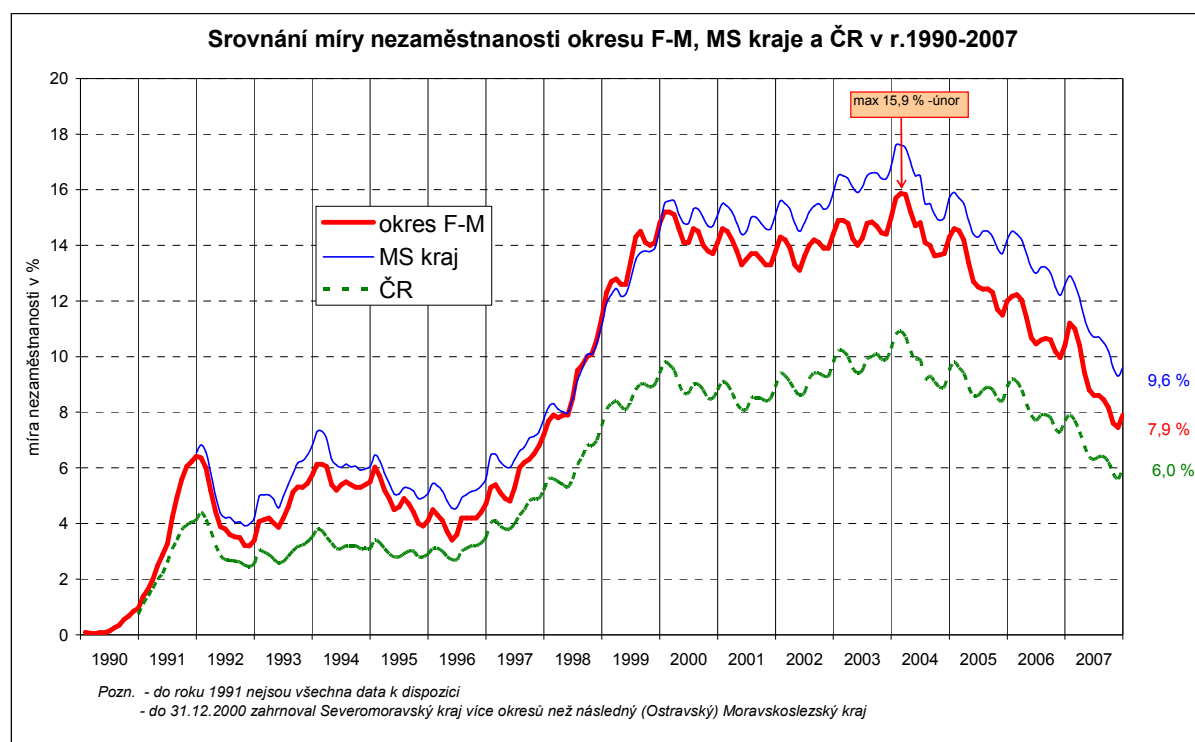
Úřad práce ve Frýdku-Místku uvádí, že mezi důvody, které vedly k dlouhodobému neobsazení těchto míst, patřil zejména nedostatek uchazečů o zaměstnání v evidenci s příslušným vzděláním, nedostatečnou (nebo nevhodnou) praxí, jazykovými znalostmi, zdravotními předpoklady, příp. absencí dalších požadovaných předpokladů pro výkon požadované profese, jako jsou např. řidičská oprávnění vyšších skupin, příp. scházející další specifická odbornost.

### **3.2.2 Nezaměstnanost**

Vývoj nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek má obdobný průběh jako vývoj v celém MS kraji i v ČR. V 90. letech se nezaměstnanost stále zvyšovala až do roku 2000. V letech 2000 - 2003 docházelo pouze k menším výkyvům. V únoru v roce 2004 dosáhla nezaměstnanost v okrese svého maxima. Poté lze sledovat klesající tendenci evidované nezaměstnanosti stejně jako v MS kraji a celé ČR ve sledovaném období (viz následující graf 3.1). V závěru roku 2007 dosáhla míra nezaměstnanosti v okrese 7,9 %, což znamená meziroční pokles o 24,3 p.b. (viz tabulka 3.3). Stav míry nezaměstnanosti jednotlivých obcí okresu Frýdek-Místek k 31.12.2007 zobrazuje příloha č. 8.

Z hlediska nejvyššího počtu UoZ se v roce 2007 okres umístil v rámci Moravskoslezského kraje na 3. místě (za okresy Ostrava a Karviná) a v rámci celé České republiky na 6. místě (za okresy Karviná, Ostrava, Praha, Brno, Most).

**Graf 3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek**



Zdroj: ÚP ve FM (2008)

Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

Následující tab. 3.2 zobrazuje také vývoj celkového počtu UoZ v okrese. Z tabulky je patrné, že počet UoZ se meziročně snížil o 3 754 uchazečů (téměř 30ti % pokles). Nicméně pokles celkového počtu UoZ sebou obvykle nese zvyšování podílu znevýhodněných skupin, a také UoZ, kteří jsou odrazeni od návratu na trh práce, či osob, které zneužívají sociální pomoci státu. Díky těmto jedincům ÚP obtížněji cíluje zaměření činností a aktivit směřujících k podpoře zaměstnání a zaměstnatelnosti.

**Tabulka 3.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a míry evidované nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek**

	stav k			rozdíl 12/2007 - 12/2006	
	31.12.2006	30.6.2007	31.12.2007	absolutně	v %
evidovaní UoZ	12771	9696	9017	-3754	-29,4
volná pracovní místa	991	1327	1462	471	47,5
UoZ připadající na 1 volné pracovní místo	12,9	7,3	6,2	-6,7	-51,9
míra nezaměstnanosti v %	10,4	8,57	7,87	-2,53	-24,3

Zdroj: ÚP ve FM (2008), vlastní úpravy

<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

### **3.3 Analýza vybraných znevýhodněných skupin nezaměstnaných v okrese Frýdek - Místek**

Podle dosavadních statistik<sup>21</sup> patří v současné době mezi nejvíce znevýhodněné (ohrožené) skupiny na trhu práce v okrese Frýdek-Místek:

- osoby se ZP,
- osoby nad 50 let věku,
- osoby dlouhodobě evidované.

Skupinami, které jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohrožené, byly vytýčeny zejména osoby s délkou evidence delší než 6 měsíců, osoby se základním vzděláním, matky s dětmi do 15 let věku zejména po návratu z mateřské dovolené, osoby nad 45 let, osoby se zdravotními omezeními a osoby vyžadující zvláštní pomoc.

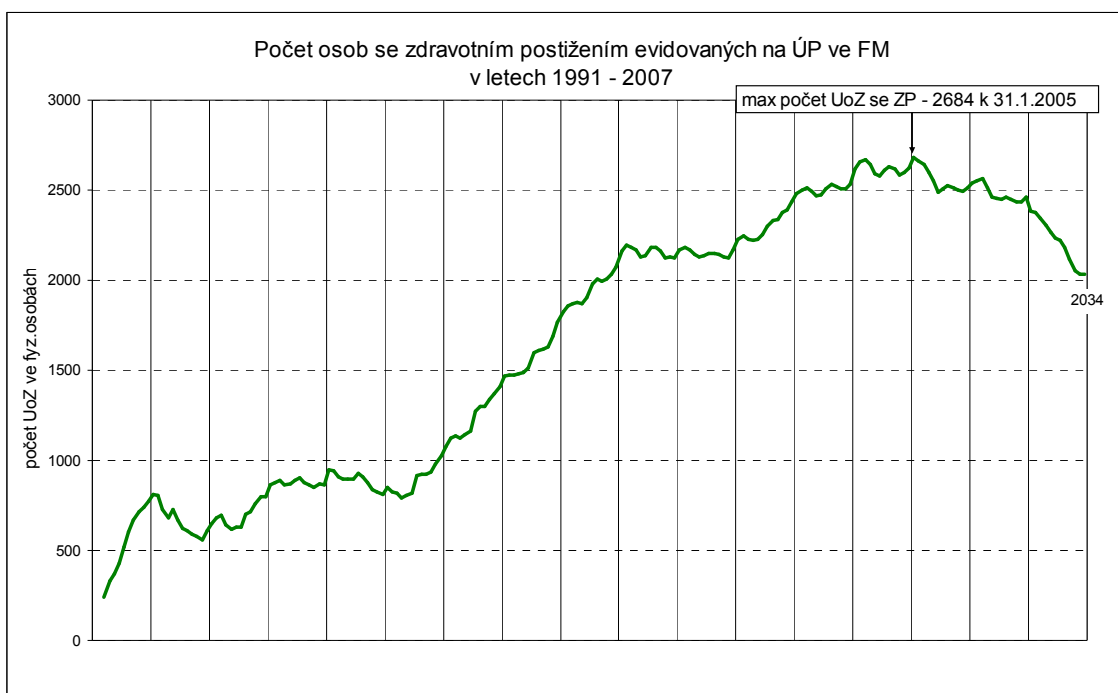
#### **3.3.1 Osoby se zdravotní postižením**

Vývoj počtu osob se ZP evidovaných na ÚP ve FM znázorňuje graf 3.2. Jak je z grafu patrné, nepříznivý vývoj UoZ se ZP má dlouhodobé trvání. Uplatnění těchto osob se začalo výrazně zhoršovat od roku 1996 a svou rostoucí tendenci mělo až do roku 2000. V letech 2000 a 2001 docházelo pouze k mírným výkyvům. Od roku 2001 počet UoZ se ZP opět rostl a svého maxima dosáhl v roce 2005 (2 684 osob). V následujících letech se projevovaly tendence snižování počtu těchto uchazečů, avšak ne tak výrazně jako celkový počet UoZ. V závěru roku 2007 bylo v okrese FM evidováno 2 034 UoZ se ZP (podíl na celkové nezaměstnanosti činil 22,6 %).

---

<sup>21</sup> Úřadu práce ve Frýdku-Místku

**Graf 3.2 Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením v okrese Frýdek-Místek**



Zdroj: ÚP ve FM (2008)

Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

Následující tab. 3.3 rozlišuje UoZ se ZP na základě jejich stupně zdravotního handicapu. Z tabulky lze vyčíst, že nejpočetnější skupinou těchto osob jsou uchazeči částečně invalidní, a to s výrazným předstihem (tvořili 83,2 % z celkového počtu UoZ se ZP v roce 2007). Jak je z tab. patrné, meziročně poklesl jak celkový počet UoZ se ZP, tak i uchazeči jednotlivých podskupin.

**Tabulka 3.3 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením podle stupně zdravotního handicapu**

	UoZ se ZP		% podíl na celkovém počtu ZP	
	k 31.12.2006	k 31.12.2007	k 31.12.2006	k 31.12.2007
plně invalidní	5	1	0,2	0,0 *)
částečně invalidní	1986	1693	80,6	83,2
osoby zdravotně znevýhodněné	472	340	19,2	16,7
OZP celkem	2463	2034	100	100

\*) z hlediska četnosti jde o nevýznamný počet

Zdroj: MPSV, Statistiky nezaměstnanosti (2006 a 2007), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

Nezaměstnané osoby se ZP jsou v evidenci rozlišeny také podle stupně jejich dosaženého vzdělání. Tab. 3.4 poukazuje na vysoké zastoupení UoZ (61,7 % z celkového počtu UoZ se ZP v roce 2007) se středním odborným vzděláním (OU+OŠ). Zdravotní



znevýhodnění těchto uchazečů snižuje, či dokonce vylučuje uplatnění v jejich původní profesi, problematická je i jejich případná rekvalifikace. Zaměstnavatelé na tento fakt reagují nabídkami pouze pomocných či nekvalifikovaných prací vyžadující vysokou fyzickou zátěž, což samozřejmě není vhodné pro osoby se ZP. Naopak nejnižšího zastoupení vykazují UoZ se ZP se středním všeobecným a vysokoškolským vzděláním.

**Tabulka 3.4 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením podle stupně vzdělání**

Stupeň vzdělání	UoZ se ZP		% k celkovému počtu ZP	
	k 31.12.2006	k 31.12.2007	k 31.12.2006	k 31.12.2007
bez vzdělání	1	0	0,0 *)	0
základní vzdělání	606	486	24,6	23,9
střední odborné (OU+OŠ)	1471	1254	59,7	61,7
střední odborné s maturitou (SOU+ SOŠ)	316	237	12,8	11,7
střední všeobecné (gymnázia)	33	29	1,3	1,4
vysokoškolské	36	28	1,5	1,4
celkem	2463	2034	100	100

\*) z hlediska četnosti jde o nevýznamný počet

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, interní data ÚP ve FM

Níže uvedená tab. 3.5 zobrazuje meziroční vývoj UoZ se ZP, kterým se jejich handicap kumulují. Z **uchazečů o zaměstnání se ZP** jsou tedy vyčleněny ještě skupiny osob jiného znevýhodnění, které ztěžují jejich uplatňování na trhu práce.

Z celkového počtu UoZ se ZP tvořili v roce 2006 i 2007 nejvyšší zastoupení **UoZ evidovaní nad 6 měsíců**, a to 82,1 % v roce 2006 a 81,5 % v roce 2007. V roce 2007 došlo k meziročnímu poklesu absolutního počtu UoZ v evidenci déle než 6 měsíců v rámci celkového počtu UoZ se ZP o 364 osob (18-ti % pokles). **Uchazeči evidovaní nad 12 měsíců** tvořili druhý nejvyšší podíl - 68 % v roce 2006 a 65,7 % v roce 2007. Opět došlo k meziročnímu poklesu, a to o 340 osob (nejvyšší z uvedených skupin), v procentuálním vyjádření 20-ti % pokles.

Z hlediska věkového složení je v rámci UoZ se ZP nejpočetněji zastoupena kategorie **uchazečů ve věku nad 50 let**, tato zároveň tvoří třetí nejvyšší podíl z uvedených rizikových skupin. Jejich procentuální podíl činil 62,5 % v roce 2006 a 65,3 % v roce 2007. Byl zaznamenán meziroční pokles o 211 UoZ (téměř 14-ti % pokles, který je nejnižší z uvedených v tab. 3.5). Naopak druhou nejméně početnou kategorií z uvedených rizikových skupin tvořili v letech 2006 i 2007 **UoZ do 25 let**. Jejich podíl na celkovém počtu UoZ se ZP byl 1,7 % v roce 2006 a 1,4 v roce 2007. Meziroční pokles činil 14 osob (33-ti % pokles).

Nejmenší podíl na celkovém počtu UoZ se ZP tvořili v okrese v posledních letech **UoZ absolventi škol** – 0,7 % v roce 2006 a 0,4 % v roce 2007, podíl tedy nedosáhl ani 1 %. Meziroční procentuální pokles činil 10 osob, což je nejnižší pokles v absolutním vyjádření, ale v procentuálním vyjádření 55,6 % je naopak nejvyšší z uvedených v tab. 3.5. U UoZ nekvalifikovaných (**UoZ bez vzdělání, s neúplným základním vzděláním a se základním vzděláním**) byl zaznamenán vyšší podíl na celkovém počtu UoZ se ZP, a to 24,7 % v roce 2006 a 23,9 % v roce 2007. Došlo tedy k meziročnímu poklesu těchto uchazečů o 122 osob (20-ti % pokles).

Další rizikovou skupinou jsou **ženy těhotné, kojící, matky do devátého měsíce po porodu a ženy pečující o dítě do 15 let věku**. Tyto tvořily také nízký podíl na celkovém počtu UoZ se ZP 4,7 % v roce 2006 a 4,9 % v roce 2007. Jejich meziroční pokles činil 16 osob (téměř 14-ti % pokles).

**Tabulka 3.5 Kumulace handicapů uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením**

	stav k				rozdíl 2007-2006	
	31.12.2007	% podíl	31.12.2006	% podíl	absolutně	v %
Celkový počet UoZ	9 017	100,0	12 771	100,0	-3 754	-29,4
<b>UoZ OZP</b>	<b>2 034</b>	<b>22,6</b>	<b>2 463</b>	<b>19,3</b>	<b>-429</b>	<b>-17,4</b>
z toho nad 50 let věku	1 328	65,3	1 539	62,5	-211	-13,7
z toho do 25 let věku	28	1,4	42	1,7	-14	-33,3
z toho evidovaní nad 6 měsíců	1 657	81,5	2 021	82,1	-364	-18,0
z toho evidovaní nad 12 měsíců	1 336	65,7	1 676	68,0	-340	-20,3
z toho bez vzdělání, neúplné základní vzdělání, základní vzdělání	486	23,9	608	24,7	-122	-20,1
z toho absolventi škol	8	0,4	18	0,7	-10	-55,6
z toho ženy pečující o dítě do 15 let, těhotné, kojící, matky do 9m po porodu	100	4,9	116	4,7	-16	-13,8

Zdroj: Výběry z databáze OK Práce (poskytnuté ÚP v Ostravě) za okres FM (2008), vlastní úpravy

Co se týče nabídky volných pracovních míst pro UoZ se ZP, v roce 2007 jim bylo nabídnuto 37 vhodných míst (v roce 2006 pouze 17), což znamená cca 55 UoZ se ZP na 1 VPM. Při hlášení VPM zaměstnavateli je řádně prověřována možnost jejich obsazení osobami se ZP, čímž se ÚP ve FM snaží o co nejvyšší uplatnění těchto osob.

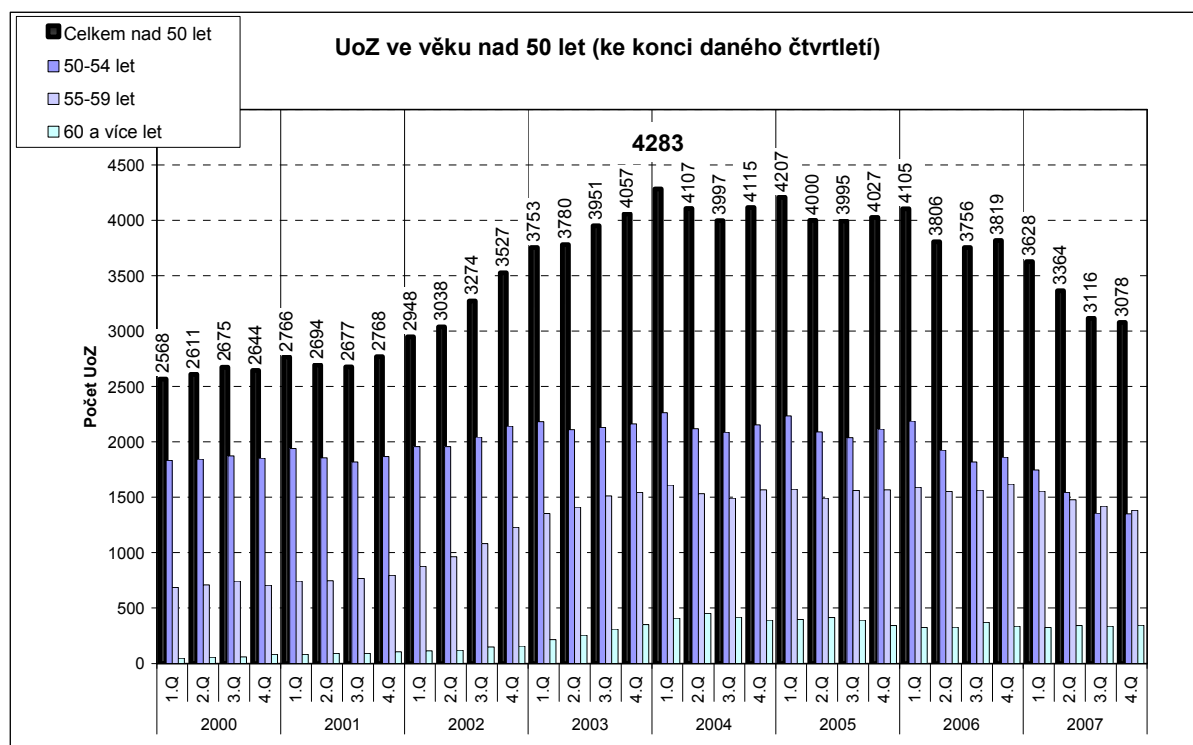
Úřad práce ve FM ve své výroční zprávě uvádí, že v závěru roku 2007 bylo dostupných minimálně 26 subjektů zaměstnávajících více než 50 % osob se ZP. Avšak většina těchto zaměstnavatelů se stále potýká s ekonomickými problémy se zaměstnáváním těchto osob. Jedná se především o zajištění stabilního výrobního programu, který by byl vhodný pro osoby se ZP (s ohledem na jejich zdravotní stav), nižší produktivita práce a zvýšení některých nákladů při zajišťování vhodných pracovních podmínek. Stát se snaží

reagovat na nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZP např. přispíváním na přizpůsobení pracovního prostředí a podmínek, popř. na provoz. Je nutné podotknout, že i přes určité zlepšení je stále situace v oblasti pracovních příležitostí pro osoby se ZP nepříznivá.

### 3.3.2 Osoby starší 50 let

Osoby starší 50 let věku patří mezi dlouhodobě rizikovou skupinu. Vývoj počtu UoZ této skupiny znázorňuje graf 3.3. Od roku 2002 se počet uchazečů výrazně zvyšoval a svého maxima dosáhl v závěru roku 2003 (4 283 UoZ). Až do roku 2005 následovaly jen menší výkyvy v počtu uchazečů. 1.1. 2004 vyšla v platnost novela zákona o důchodovém zabezpečení, která omezila možnosti odchodu do předčasného důchodu, a osoby se ZP se staly cílovou skupinou APZ, což se následně projevilo poklesem jejich nezaměstnanosti. Avšak tato klesající tendence přetrvává pouze u absolutního počtu UoZ. Co se týče podílu těchto osob na celkové nezaměstnanosti, má rostoucí tendenci, jelikož pokles počtu osob starších 50 let nebyl tak progresivní jako u celkového počtu UoZ.

**Graf 3.3 Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let**



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, interní data ÚP ve FM

Z hlediska věkového složení byly od roku 2000 nejohroženější skupinou osoby ve věku 50 – 54 let, nicméně v roce 2007 vykazovaly téměř shodný podíl také osoby ve věku 55 – 59 let. V kategorii UoZ ve věku 60 a více let jsou evidováni zejména muži. Ti se snaží pracovat a pobírat mzdu do 65 let, odchod do starobního důchodu je pro ně finančně nevýhodný. Ženy starší 60 let jsou evidované především z důvodu nesplnění podmínky počtu odpracovaných let pro přiznání starobního důchodu.

**Tabulka 3.6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání**

věková kategorie	k 31.12.2006		k 30.6.2007		k 31.12.2007	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 20 let	582	4,56	301	3,1	324	3,59
20 - 24 let	1607	12,58	1003	10,34	955	10,59
25 - 29 let	1308	10,24	844	8,7	836	9,27
30 - 34 let	1363	10,67	983	10,14	971	10,77
35 - 39 let	1284	10,05	963	9,93	904	10,03
40 - 44 let	1360	10,65	1080	11,14	948	10,51
45 - 49 let	1448	11,34	1158	11,94	1001	11,1
<b>50 - 54 let</b>	<b>1862</b>	<b>14,58</b>	<b>1545</b>	<b>15,93</b>	<b>1351</b>	<b>14,98</b>
<b>55 - 59 let</b>	<b>1619</b>	<b>12,68</b>	<b>1477</b>	<b>15,23</b>	<b>1382</b>	<b>15,33</b>
<b>60 - 64 let</b>	<b>334</b>	<b>2,62</b>	<b>335</b>	<b>3,46</b>	<b>341</b>	<b>3,78</b>
<b>65 a více</b>	<b>4</b>	<b>0,03</b>	<b>7</b>	<b>0,07</b>	<b>4</b>	<b>0,04</b>
celkem	12771	100	9696	100	9017	100

Zdroj: ÚP ve FM (2008)

Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

Následující tab. 3.7 opět znázorňuje kumulace handicapů rizikové skupiny, tentokrát **osob ve věku nad 50 let**. I u této kategorie tvořili nejvyšší podíl **UoZ**, jež jsou **v evidenci déle než 6 měsíců**, a to 75 % v roce 2006 a 74, 8 % v roce 2007. Jejich meziroční pokles činil 563 osob (nejvyšší z uvedených skupin), v procentuálním vyjádření 20ti % pokles. Nadpoloviční podíl na celkovém počtu UoZ starších 50 let zaznamenali také **UoZ evidovaní nad 12 měsíců**, s podílem 58,1 % v roce 2006 a 54,4 % v roce 2007. Tito uchazeči vykázali meziroční pokles o 543 osob (téměř 26-ti % pokles, tedy nejvyšší z uvedených rizikových skupin v tab. 3.7). Třetí nejvyšší podíl na celkovém počtu UoZ nad 50 let z uvedených rizikových skupin tvoří **UoZ se zdravotním postižením**. Podíleli se 40,3 % v roce 2006 a 43,1 % v roce 2007, došlo tedy k procentuálnímu nárůstu v podílu UoZ se ZP na celkovém počtu UoZ nad 50 let věku. V absolutním vyjádření tato skupina uchazečů zaznamenala meziroční pokles o 211 osob (téměř 14-ti % pokles, tedy nejnižší z uvedených v tab. 3.7).

Další rizikovou skupinou jsou v rámci UoZ nad 50 let věku uvedeny nekvalifikovaní, tedy **UoZ bez vzdělání, s neukončeným základním vzděláním a se základním vzděláním**. V roce 2006 tvořil jejich podíl 26,3 % a v roce následujícím 25,7 %. Jejich meziroční pokles činil 214 osob (cca 21ti % pokles).

**Tabulka 3.7 Kumulace handicapů uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let**

	stav k				rozdíl 2007-2006	
	31.12.2007	% podíl	31.12.2006	% podíl	absolutně	v %
Celkový počet UoZ	9 017	100,0	12 771	100,0	-3 754	-29,4
<b>UoZ nad 50 let věku</b>	<b>3 078</b>	<b>34,1</b>	<b>3 819</b>	<b>29,9</b>	<b>-741</b>	<b>-19,4</b>
z toho osoby se zdravotním postižením	1 328	43,1	1 539	40,3	-211	-13,7
z toho evidovaní nad 6 měsíců	2 301	74,8	2 864	75,0	-563	-19,7
z toho evidovaní nad 12 měsíců	1 674	54,4	2 217	58,1	-543	-24,5
z toho bez vzdělání, neúplné základní vzdělání, základní vzdělání	791	25,7	1 005	26,3	-214	-21,3

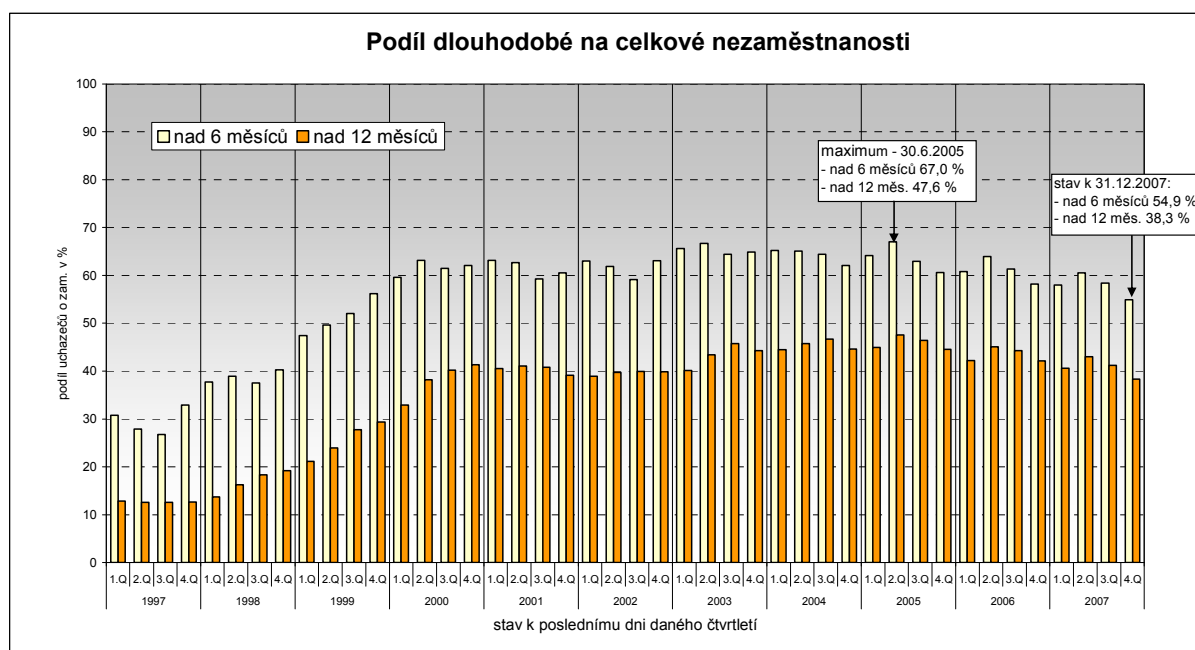
Zdroj: Výběry z databáze OK Práce (poskytnuté ÚP v Ostravě) za okres FM (2008), vlastní úpravy

### 3.3.3 Dlouhodobě nezaměstnané osoby

Vývoj UoZ, kterými jsou dlouhodobě nezaměstnané osoby, zachycuje následující graf 3.4. V grafu jsou rozlišeni uchazeči evidovaní nad 6 a nad 12 měsíců<sup>22</sup> v procentuálním podílu na celkové nezaměstnanosti. Od roku 1997 se začal podíl těchto UoZ (i uchazeči s dobou v evidenci nad 12 měsíců) výrazně zvyšovat až do roku 2000. Od roku 2000 se situace těchto osob výrazně nemění. V roce 2005 dosáhli svého maximálního podílu na celkové nezaměstnanosti uchazeči evidovaní nad 6 měsíců s podílem 67 % a uchazeči evidovaní nad 12 měsíců s podílem 47,6 %. Od roku 2005 dochází k menším, ale ne výrazným poklesům ve vývoji nezaměstnanosti těchto uchazečů. Ke konci roku 2007 se UoZ v evidenci nad 6 měsíců podíleli 54,9 % a nad 12 měsíců 38,3 % na celkové nezaměstnanosti.

<sup>22</sup> Podle zákona jsou za dlouhodobě nezaměstnané osoby uchazeči v evidenci nad 6 měsíců, avšak UoZ evidovaní nad 12 měsíců se stávají ještě více rizikovou skupinou z důvodu jejich vyšší délky v evidenci, čímž se snižují možnosti jejich uplatnění na trhu práce.

**Graf 3.4 Uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní – nad 6 a nad 12 měsíců**



Zdroj: ÚP ve FM (2008)

Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

Co se týče absolutního počtu dlouhodobě evidovaných UoZ, dochází k poklesu jak celkového počtu uchazečů, tak i v jednotlivých podskupinách těchto uchazečů rozlišených dle délky v evidenci v počtu měsíců (viz tab. 3.8). V roce 2006 vykazovaly osoby evidované nad 24 měsíců největší procentuální podíl na celkovém počtu UoZ. Nicméně v roce 2007 zaujímaly tento podíl osoby v evidenci do 3 měsíců.

**Tabulka 3.8 Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti**

	k 31.12.2006		k 30.6.2007		k 31.12.2007		Index 12-07 / 12-006 (fyzické osoby)
	ve fyz. osobách	v %	ve fyz. osobách	v %	ve fyz. osobách	v %	
do 3 měsíců	3225	25,3	2136	22	2640	29,3	0,82
3 – 6 měsíců	2115	16,6	1692	17,5	1427	15,8	0,67
6 – 9 měsíců	1168	9,1	909	9,4	825	9,1	0,71
9 – 12 měsíců	883	6,9	788	8,1	672	7,5	0,76
12 - 24 měsíců	1903	14,9	1437	14,8	1139	12,6	0,6
nad 24 měsíců	3477	27,2	2734	28,2	2314	25,7	0,67
celkem	12771	100	9696	100	9017	100	0,71

Zdroj: ÚP ve FM (2008)

Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

V předchozích letech byli UoZ nad 12 měsíců většinou muži. Od roku 2001 se takto vysoký podíl mužů začal snižovat a v roce 2004 již byl podíl žen a mužů téměř vyrovnaný. V roce 2005 zaznamenal ÚP ve FM v evidenci nad 12 měsíců vyšší podíl žen, než-li mužů. Ke konci roku 2007 se muži podíleli 48,6 % a ženy 51,4 % na dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 12 měsíců).

Níže uvedená tab. 3.9 zobrazuje kumulace handicapů **UoZ dlouhodobě evidovaných nad 6 i nad 12 měsíců**. Z celkového počtu UoZ DE nad **6 měsíců** tvořily 38,5 % v roce 2006 a 46,5 % v roce 2007 **osoby nad 50 let věku**, došlo tedy k nárůstu jejich podílu. Tyto podíly byly nejvyšší z uvedených rizikových skupin. V absolutním počtu těchto uchazečů došlo k poklesu o 563 osob (téměř 20ti % pokles). Z tabulky vyplývá, že osoby nad 50 let věku jsou nejvíce zastoupeny také u UoZ evidovaných nad **12 měsíců**, a to podílem 41,2 % v roce 2006 a 48,5 % v roce 2007. Jejich meziroční pokles činil 543 osob (téměř 25ti % pokles).

Naopak **UoZ do 25 let věku** se podíleli na celkovém počtu UoZ v evidenci nad **6 měsíců** 8,4 % v roce 2006 a 5,1 % v roce 2007, jejich meziroční podíl se snížil. Meziroční pokles absolutního počtu těchto uchazečů byl 373 osob (téměř 60ti % pokles, nejvyšší z uvedených skupin). Podíl UoZ do 25 let v rámci UoZ evidovaných nad **12 měsíců** tvořil 6,4 % v roce 2006 a 3,5 % v roce 2007. V roce 2007 bylo těchto uchazečů evidováno o 225 méně než v roce předchozím (téměř 65ti % pokles, nejvyšší z uvedených skupin).

Vysokého podílu dosahují také **osoby se ZP** v rámci UoZ v evidenci nad **6 měsíců**. V posledních dvou letech dosahovaly podílu 27,2 % v roce 2006 a 33,5 % v roce 2007, došlo k meziročnímu nárůstu jejich podílu. Naopak k meziročnímu poklesu došlo z hlediska absolutní počtu těchto uchazečů o 364 osob (18ti % pokles, nejnižší z uvedených skupin v tab. 3.9). Osoby se ZP se vysoce podíleli v těchto letech také v rámci UoZ evidovaných nad **12 měsíců**, a to 31,2 % v roce 2006 a 38,7 % v roce 2007. I u těchto uchazečů došlo k meziročnímu nárůstu v procentuálním podílu. Meziroční pokles absolutního počtu uchazečů činil 340 osob (cca 20ti % pokles).

Z tabulky lze vyčíst, že nejméně početnou skupinu tvořili **UoZ absolventi škol** na celkovém počtu UoZ v evidenci nad 6 i nad 12 měsíců. Jejich podíl na celkovém počtu UoZ evidovaných déle než **6 měsíců** byl 2 % v roce 2006 a 1,5 % v roce 2007, což znamená, že došlo k meziročnímu poklesu jejich podílu. Co se týče vývoje absolutního počtu těchto uchazečů, byl zaznamenán pokles o 76 osob (51ti % pokles). Stejný vývoj zaznamenali i UoZ v evidenci nad **12 měsíců** absolventi škol. Podíl UoZ absolventů škol na celkovém počtu UoZ

evidovaných nad 12 měsíců činil 1,7 % v roce 2006 a 1,1 % v roce 2007 a meziroční pokles absolutního počtu byl o 53 osob (téměř 59ti %).

Třetí nejpočetněji zastoupenou rizikovou skupinu tvoří v rámci UoZ evidovaných nad 6 i nad 12 měsíců nekvalifikované osoby (**UoZ bez vzdělání, s neúplným základním vzděláním a se základním vzděláním**). Tito uchazeči se na celkovém počtu UoZ v evidenci déle než **6 měsíců** podíleli 24,5 % v roce 2006 a 23,9 % v roce 2007. Meziroční pokles absolutního počtu těchto uchazečů byl 641 (nejvyšší z uvedených skupin), v procentuálním vyjádření cca 35ti % pokles. U UoZ v evidenci nad **12 měsíců** tvořili UoZ nekvalifikovaní téměř shodný procentuální podíl cca 25 % v roce 2006 i 2007. Meziročně se absolutní počet těchto uchazečů snížil o 477 osob (cca 35ti % pokles).

Poslední uvedenou rizikovou skupinou jsou **ženy těhotné, kojící, matky do devátého měsíce po porodu a ženy pečující o dítě do 15 let věku**. Tyto tvořily téměř shodný podíl na celkovém počtu jak UoZ v evidenci nad 6 i nad 12 měsíců, cca 14 % v roce 2006 a cca 15 % v roce 2007. Absolutní počet těchto uchazeček činil v roce 2007 o 286 (nad 6 měsíců, cca 27mi % pokles) a 218 (nad 12 měsíců, cca 29ti % pokles) méně než v roce předchozím.

**Tabulka 3.9 Kumulace handicapů uchazečů o zaměstnání dlouhodobě evidovaných**

	stav k				rozdíl 2007-2006	
	31.12.2007	% podíl	31.12.2006	% podíl	absolutně	v %
Celkový počet UoZ	9 017	100,0	12 771	100,0	-3 754	-29,4
<b>Evidovaní nad 6 měsíců</b>	<b>4 950</b>	<b>54,9</b>	<b>7 431</b>	<b>58,2</b>	<b>-2 481</b>	<b>-33,4</b>
z toho osoby se zdravotním postižením	1 657	33,5	2 021	27,2	-364	-18,0
z toho nad 50 let věku	2 301	46,5	2 864	38,5	-563	-19,7
z toho do 25 let věku	251	5,1	624	8,4	-373	-59,8
z toho bez vzdělání, neúplné základní vzdělání, základní vzdělání	1 182	23,9	1 823	24,5	-641	-35,2
z toho absolventi škol	74	1,5	150	2,0	-76	-50,7
z toho ženy pečující o dítě do 15 let, těhotné, kojící, matky do 9m po porodu	770	15,6	1 056	14,2	-286	-27,1
<b>Evidovaní nad 12 měsíců</b>	<b>3 453</b>	<b>38,3</b>	<b>5 380</b>	<b>42,1</b>	<b>-1 927</b>	<b>-35,8</b>
z toho osoby se zdravotním postižením	1 336	38,7	1 676	31,2	-340	-20,3
z toho nad 50 let věku	1 674	48,5	2 217	41,2	-543	-24,5
z toho do 25 let věku	122	3,5	347	6,4	-225	-64,8
z toho bez vzdělání, neúplné základní vzdělání, základní vzdělání	879	25,5	1 356	25,2	-477	-35,2
z toho absolventi škol	37	1,1	90	1,7	-53	-58,9
z toho ženy pečující o dítě do 15 let, těhotné, kojící, do 9m po porodu	529	15,3	747	13,9	-218	-29,2

Zdroj: Výběry z databáze OK Práce (poskytnuté ÚP v Ostravě) za okres FM (2008), vlastní úpravy



### 3.3.4 Dílčí závěr

Na základě předchozí analýzy nejohroženějších skupin nezaměstnaných na trhu práce v okrese Frýdek-Místek lze konstatovat, že dlouhodobě zůstává v evidenci velký počet starších osob, a také osob se zdravotními problémy. Ty jim neumožňují vykonávat některé činnosti, zejména v dělnických profesích.

Tab. 3.10 vytyčuje z celkového počtu UoZ osoby, které jsou starší 50 let, zároveň mají zdravotní handicap a jsou v evidenci déle než 6 nebo 12 měsíců. Těmto osobám se handicapy násobně kumulují a jejich uplatnění na trhu práce je mnohem více znevýhodněno, než-li u ostatních uchazečů. V roce 2007 bylo těchto osob na ÚP ve FM evidováno 1 133 (nad 6 měsíců v evidenci) a 926 (nad 12 měsíců v evidenci). V procentuálním vyjádření tvořili z celkového počtu UoZ na trhu práce v okrese Frýdek-Místek podíl 12,6 % (nad 6 měsíců) a 10,3 % (nad 12 měsíců) v roce 2007. U obou skupin došlo k meziročnímu poklesu v absolutním počtu – o 181 uchazečů (nad 6 měsíců v evidenci), téměř 14ti % pokles, a o 176 uchazečů (nad 12 měsíců v evidenci), 16ti % pokles.

**Tabulka 3.10 Kumulace handicapů vybraných znevýhodněných skupin nezaměstnaných**

	stav k				rozdíl 2007-2006	
	31.12.2007	% podíl	31.12.2006	% podíl	absolutně	v %
Celkový počet UoZ	9 017	100,0	12 771	100,0	-3 754	-29,4
z toho osoby 50+, DEUoZ 6+, OZP	1 133	12,6	1 314	10,3	-181	-13,8
z toho osoby 50+, DEUoZ 12+, OZP	926	10,3	1 102	8,6	-176	-16,0

Poznámka: DEUoZ - dlouhodobě evidovaný uchazeč o zaměstnání nad 6 a nad 12 měsíců

Zdroj: Databáze OK Práce za okres Frýdek-Místek (2008), vlastní úpravy

## **4 Politika zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek orientovaná na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných**

Od konce 90. let je politika zaměstnanosti jednou z nejvíce rozvíjejících se politik Evropské unie. Význam politiky zaměstnanosti tkví v přispívání k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. Hlavním úkolem politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financování nástrojů a jiných opatření zejména rizikovým skupinám nezaměstnaných na trhu práce. Rozlišuje se aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Zatímco aktivní politika zaměstnanosti se snaží minimalizovat nezaměstnanost a příčiny problémů znevýhodněných skupin, pasivní politika zaměstnanosti pouze zmírňuje jejich následky prostřednictvím vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

### **4.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice je definována v Zákoně o zaměstnanosti včetně jejich nástrojů i opatření.

#### **4.1.1 Zákonné vymezení aktivní politiky zaměstnanosti v České republice**

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje ministerstvo<sup>23</sup> a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“<sup>24</sup>

**Rekvalifikací** je míněno získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření, popř. prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikací se rozumí také získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Pro určování obsahu a rozsahu rekvalifikace je stěžejní dosavadní

---

<sup>23</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

<sup>24</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104.

kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti rekvalifikované osoby, která získá nové teoretické znalosti a praktické dovednosti v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikace může být zprostředkována také zaměstnanci v rámci jeho dalšího pracovního uplatnění. Tyto rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popř. úřadu práce se zaměstnavatelem.

**Investičními pobídkami** se rozumí hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst nebo při rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu.

**Veřejně prospěšné práce** jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch zejména obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí. Tyto práce zaměstnavatel vytváří nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody zaměstnavatele s úřadem práce, který zaměstnavateli poskytuje příspěvek.

**Společensky účelná pracovní místa** zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem se rozumí také pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

**Překlenovací příspěvek** poskytuje na základě dohody úřad práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo.

**Příspěvek na dopravu zaměstnanců** je poskytován úřadem práce po uzavření dohody se zaměstnavatelem v případě, že zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání, a zároveň není doprava hromadnými dopravními prostředky prokazatelně provozována vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

**Příspěvek na zapracování** poskytuje úřad práce v případě uzavření dohody se zaměstnavatelem, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je úřadem práce věnována zvýšená péče.

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** může získat zaměstnavatel, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek poskytuje úřad práce po uzavření dohody se zaměstnavatelem.

Kromě již výše zmíněných nástrojů, je možné využívat v rámci APZ také:

**příspěvek na vytvoření CHPM pro osobu se ZP**, ten může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě vytvoření 10 a více CHPM, může zaměstnavatel po uzavření dohody s úřadem práce získat příspěvek na vytvoření 1 CHPM pro OZP maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

**Příspěvek na vytvoření CHPD** může zaměstnavatel obdržet po uzavření dohody s úřadem práce, a to maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v CHPD vytvořené pro OZP a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. V případě vytvoření 10 a více pracovních míst v CHPD, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro OZP činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

**Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP** se poskytuje zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance se ZP (včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 9 000 Kč za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a 6 500 Kč za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením). (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

„Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se ZP a při výběru vhodných nástrojů APZ,
- podpora zaměstnávání osob se ZP, s výjimkou příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.<sup>25</sup>

**Cílený program** je soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob, popř. skupin, uplatnit se na trhu práce. Součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy řeší problémy obecního, okresního, krajského i celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Mohou to být také mezinárodní programy s mezinárodní účastí a programy financovány v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství, popř. dalších programů Evropského společenství.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků je možné přispívat jak na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru, tak na projekty zahraničních subjektů, které přispívají ke zvýšení zaměstnanosti, a také ověřují nové nástroje a opatření APZ. Příspěvky, které jsou na APZ poskytovány, nelze zaměstnavateli poskytnout na stejný účel. Příspěvky nesmí být poskytnuty organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

#### **4.1.2 Zaměření uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti v České republice**

Trh práce je neustále mapován a analyzován. Na základě těchto analýz jsou každoročně ministerstvem vydávána oznámení či instrukce, které stanovují cíle při uplatňování APZ.

Na rok 2008 vydalo MPSV ČR **Normativní instrukci č. 14/2007**, která stanovuje cílové rizikové skupiny, na které se bude APZ v tomto roce zaměřovat:

---

<sup>25</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 105.

- minimálně 5 % osob z UoZ **do 25 let** (zejména s kumulací znevýhodnění),
- minimálně 20 % osob z UoZ **starších 50 let věku**, přičemž minimálně polovina této skupiny bude ve věku nad 55 let,
- minimálně 40 % osob z UoZ **dlouhodobě nezaměstnaných** (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců a zejména s kumulací dalších znevýhodnění např. nízká úroveň vzdělání, zdravotní postižení),
- minimálně 45% **žen** (zejména ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené).

Z celkového rozpočtu na realizaci APZ pro rok 2008 (bez výdajů na spolufinancování ESF) vynaloží úřady práce:

- 15-25 % na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci;
- 25-35 % na zřízení a vyhrazení SÚPM pouze pro skupiny:
  - žen vracejících se z mateřské nebo rodičovské dovolené,
  - mladých do 25 let bez kvalifikace,
  - osob se zdravotním postižením,
  - starších 50 let věku,
  - dlouhodobě nezaměstnaných;
- 30-40 % na vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP;
- 5-15 % na vytvoření a provoz CHPM a CHPD a ostatní.

Pro rok 2007 vydalo MPSV ČR **Oznámení č. 35/2006** (realizace APZ) a Program aktivních opatření na trhu práce v okrese Frýdek-Místek (dále jen Program). Tento program stanovil hlavní cílové skupiny, kterými jsou:

- osoby do 25 let věku a absolventi VŠ do 30 let věku,
- osoby starší 50 let věku,
- osoby v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců.

K těmto cílovým skupinám je možné zařadit i další znevýhodněné skupiny v případě, že nebude naplněna potřeba uplatnění původních cílových skupin. Náhradními skupinami jsou osoby se ZP, těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9 měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby, které potřebují zvláštní pomoc a osoby, které jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohrožené (především UoZ se základním vzděláním, UoZ nad 45 let věku,

UoZ se zdravotními omezeními, UoZ uvolnění z organizačních důvodů, UoZ s kombinací dalších znevýhodnění, UoZ s delší dobou neaktivity před evidencí na ÚP -min 6 měsíců).

Zmíněné Oznámení ministerstva stanovuje také základní úkoly pro zaměření APZ. Na rok 2007 byly stanoveny tyto cíle:

- minimálně 25 % zařazených UoZ ze skupiny do 25 let,
- minimálně 20 % zařazených UoZ ze skupiny nad 50 let,
- minimálně 30 % zařazených UoZ ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných nad 6 měsíců,
- z celkového objemu finančních prostředků na APZ vynaložit:
  - 20 % na rekvalifikace,
  - 35 % na SÚPM zřízená a vyhrazená,
  - 25 % na vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP,
  - 10 % na vytvoření a provoz CHPM a CHPD,
  - 10 % ostatní.

#### **4.1.3 Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek**

##### **Rekvalifikace**

V okrese Frýdek-Místek bylo v roce 2007 úřadem práce uzavřeno 248 Dohod o provedení rekvalifikace s rekvalifikačními zařízeními (371 v roce 2006) a zprostředkováno 1439 účastí UoZ (1694 v roce 2006) v rekvalifikacích (vč. projektů ESF). Z těchto UoZ tvořilo 290 osob do 25 let věku a absolventů VŠ do 30 let věku, 181 osob nad 50 let věku, 128 osob se ZP a 805 osob evidovaných déle než 6 měsíců (z toho 426 osob v evidenci nad 12 měsíců).

Zvýšená aktivita při zprostředkování rekvalifikací byla věnována i dalším znevýhodněným skupinám, např. UoZ s dětmi do 15 let věku, se základním vzděláním, nad 45 let věku, vyžadujícím zvláštní pomoc či osobám uvolněným z pracovního poměru na základě organizačních změn.

Z profesního hlediska bylo v rekvalifikačních kurzech nejpočetněji zastoupeno UoZ zaměřených na zvýšení počítačové gramotnosti (424 osob) a nejvíce uplatnitelnými na trhu práce po úspěšném absolvování rekvalifikačních kurzů se stali uchazeči z oboru strojírenství.

## **Společensky účelná pracovní místa**

V roce 2007 bylo v okrese Frýdek-Místek v rámci SÚPM zúčastněno celkem 353 UoZ (533 v roce 2006), z toho 158 pro osoby v evidenci nad 12 měsíců, 146 pro osoby do 25 let věku, 138 pro osoby starší 50 let, 81 pro osoby se ZP a 158 UoZ obsadily osoby evidované déle než 12 měsíců. Z profesního hlediska byla vyhrazená místa převážně z oblasti služeb a obchodu a ze zpracovatelském průmyslu.

Co se týče SÚPM pro osoby samostatně výdělečně činné, v roce 2007 proběhl seminář (Byznys klub), na kterém se zájemci dozvěděli o základních i doplňujících informacích o SVČ (zúčastněných 253 UoZ, 287 v roce 2006). Úřad práce poskytl 22 UoZ (v roce 2006 25) příspěvek na náklady související se zřízením nového pracovního místa pro SVČ (z toho 4x UoZ do 25 let a 1 nad 50 let).

## **Veřejně prospěšné práce**

V roce 2007 byl tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek nejvíce uplatňován na UoZ dlouhodobě evidované a na UoZ, kteří jsou dlouhodobou evidencí ohroženi. V tomto roce se podařilo uzavřít dohodu s 67 subjekty (79 v roce 2006) a zprostředkovat 297 pracovních příležitostí (333 v roce 2006) po dobu trvání maximálně 12ti měsíců. Na těchto vyhrazených místech se účastnilo 52 UoZ se ZP, 14 UoZ do 25 let, UoZ starší 50 let a 276 UoZ evidovaných nad 12 měsíců. Z profesního hlediska se tato pracovní místa týkala především údržby, úklidu a správy obecního majetku.

## **Překlenovací příspěvek**

V roce 2007 Úřad práce ve Frýdku-Místku poskytl 10 finančních příspěvků uchazečům o zaměstnání evidovaným déle než 12 měsíců (25 v roce 2006).

## **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování je nástroj APZ zaměřený na znevýhodněné skupiny, především na absolventy škol bez praxe po jenom měsíci evidence, pro UoZ, kteří nebyli déle než jeden rok zaměstnaní a pro UoZ po rekvalifikaci na novou profesi. V roce 2007 uzavřel ÚP ve FM 27 dohod (3 v roce 2006) na poskytnutí tohoto příspěvku UoZ evidovaným déle než 6 měsíců.



## Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

V okrese Frýdek-Místek nebyly zřízeny v roce 2007 žádné nové CHPD, ale při přeořazování míst v CHPD byli umístěni 3 UoZ se ZP (17 v roce 2006). Bylo vytvořeno 1 CHPM bez finančního příspěvku úřadu práce. Úřad práce poskytl finanční příspěvek na 9 CHPD (8 v roce 2006) a na 1 CHPM, a také podpořil 173 osob se ZP (199 v roce 2006) finančním příspěvkem na provoz.

Následující tab. 4.1 zobrazuje plnění výše uvedených cílů dle počtu umístěných UoZ v roce 2007. Jak je z tabulky patrné, z uvedených cílových skupin byli nejvíce do APZ zapojeni dlouhodobě evidovaní UoZ nad 6 měsíců, jejich podíl na celkovém počtu uchazečů výrazně navýšil stanovený cíl 30 % (69,8 %). ÚP ve FM se na tuto cílovou skupinu dlouhodobě a intenzivně zaměřuje. Co se týče osob starších 50 let, jejich podíl na celkovém počtu zapojení do celkových nástrojů APZ se dařil plnit (22,5 %), u rekvalifikací byl podíl zařazených uchazečů pod hranici stanovených 20 %. Tento jev se dá vysvětlit nižším zájmem těchto osob dále se vzdělávat či se naučit něčemu novému, což souvisí také s hospodářskou situací a skladbou pracovní síly v okrese FM. V kategorii UoZ mladší 25 let se nepodařilo obsadit stanovený podíl 25 % (pouze 19,6 %), avšak u ostatních nástrojů APZ dosáhl podíl těsně pod stanovený podíl. Je pochopitelné, že především absolventi škol mají nejmenší zájem o rekvalifikace, když právě dokončili školu určitého zaměření. ÚP ve FM považuje za efektivnější variantu poskytnout těmto UoZ poradenství formou skupinových seminářů.

**Tabulka 4.1 Plnění cílů aktivní politiky zaměstnanosti dle Oznámení MPSV č. 35/2006 k 31. 12. 2007 dle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání (včetně uchazečů o zaměstnání umístěných do rekvalifikace přes ESF)**

Nástroj	Celkový počet umístěných UoZ	Vybrané kategorie uchazečů o zaměstnání					
		do 25 let		nad 50 let		dlouhodobě evidovaných (nad 6 měsíců)	
		počet osob	podíl na celkovém počtu	počet osob	podíl na celkovém počtu	počet osob	podíl na celkovém počtu
Nástroje APZ	745	175	23,50%	272	36,50%	640	85,90%
rekvalifikace							
a poradenské programy	1886*	343	18,20%	320	16,90%	1197	63,40%
Celkem	2631	518	19,60%	592	22,50%	1837	69,80%

\* uvedený počet je mimo zaměstnanecké rekvalifikace

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, interní data ÚP ve FM

Níže uvedená tab. 4.2 rozděluje podíly vynaložených finančních prostředků na jednotlivé nástroje APZ v roce 2007. Nejvyššího podílu dosáhly SÚPM (40,7 %), čímž došlo ke splnění stanoveného podílu 35 %. Podíl finančních prostředků, který byl vynaložen na rekvalifikace a poradenské programy (23,6 %) a na VPP (26 %) také splnil stanovený cíl. Avšak finanční prostředky vynaložené na CHPD a CHPM (8,3 %) a na ostatní nástroje APZ (1,4 %) byly využity pod stanovený cíl 10 %.

**Tabulka 4.2 Plnění cílů aktivní politiky zaměstnanosti dle Oznámení MPSV č. 35/2006 k 31.12.2007 dle užití finančních prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

<b>Ukazatel</b>	<b>Vynaložené prostředky v tis. Kč</b>	<b>Podíl v %</b>
Rekvalifikace, pracovní rehabilitace a poradenská činnost	13 335	23,6
Společensky účelná pracovní místa	23 007	40,7
Veřejně prospěšné práce	14 720	26
Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa	4698	8,3
Ostatní	748	1,4
Prostředky na APZ celkem	56 508	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, interní data ÚP ve FM

V příloze č. 9 je znázorněn přehled nástrojů APZ v okrese FM v roce 2007 a v příloze č. 10 jsou vyčleněny rekvalifikace v okrese FM v roce 2007.

#### **4.1.4 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek**

Opatření APZ, pomocí kterých se stát snaží dosáhnout co nejvyšší zaměstnanosti a zvýšit uplatnitelnost znevýhodněných skupin nezaměstnaných na trhu práce, zahrnují kromě výše zmíněných nástrojů také poradenské služby a aktivity a cílené programy.

##### **Poradenské služby a aktivity**

V rámci poradenských služeb a aktivit se v okrese Frýdek-Místek realizují individuální a skupinová poradenství, pracovní rehabilitace osob se ZP, poradenské programy, informační poradenské středisko pro volbu povolání a informačně poradenskou kancelář.

Úřad práce zprostředkoval UoZ v roce 2007 celkem 2136 **individuálních poradenství** (1794 v roce 2006), z těchto uchazečů bylo 453 osob ve věku do 25 let, 615 osob starších 50 let, 232 osob se ZP a 1487 osob evidovaných déle než 12 měsíců.

Byla zprostředkována také **skupinová poradenství**, a to dlouhodobá i jednorázová. Dlouhodobá skupinová poradenství probíhala prostřednictvím tzv. Job klubů, celkem proběhlo 13 klubových programů ( 8 v roce 2006) pro vybrané cílové skupiny. Z celkového počtu 137 UoZ (148 v roce 2006), se účastnilo 28 osob do 25 let, 32 osob starších 50 let, 28 osob se ZP a 130 osob evidovaných déle než 6 měsíců. Uchazeči o zaměstnání, kteří měli zájem o podnikání, se zúčastnili tzv. Byznys klubů (253 v roce 2007 a 287 v roce 2006).

Dále proběhla jednorázová skupinová poradenství prostřednictvím informativních seminářů, tzv. Setkání, kterých se zúčastnilo 100 UoZ v roce 2007 (647 UoZ v roce 2006 v rámci seminářů Krok, Setkání, Setkání II). Noví uchazeči o zaměstnání měli také možnost zúčastnit se tzv. Infoseminářů (skupinové předávání informací). V roce 2007 se těchto seminářů zúčastnilo celkem 1841 UoZ (4438 v roce 2006).

V průběhu roku 2007 se zúčastnilo **pracovní rehabilitace** 10 osob se ZP (4 v roce 2006) formou individuálního poradenství, rekvalifikačního kurzu, účasti v projektu ESF a přípravy k práci.

**Poradenských programů** se v roce 2007 zúčastnilo celkem 442 UoZ (762 v roce 2006), z nichž bylo 53 osob do 25 let, 139 osob starších 50 let, 78 osob se ZP a 392 jich bylo evidovaných déle než 6 měsíců.

K souladu mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly na trhu práce a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zřizována **informačně poradenská střediska pro volbu povolání**. Středisko poskytuje zájemcům individuální i skupinová poradenství, kterými se snaží zájemcům doporučit vhodné studijní obory či zaměření pro budoucí povolání. Zájemci jsou především žáci posledních ročníků základní školy anebo žáci středních škol. Poradenství jsou poskytována také UoZ, zejména nekvalifikovaným. V roce 2007 bylo poradenství poskytnuto 154 UoZ (161 v roce 2006).

Zejména uchazečům o zaměstnání i zájemcům o zaměstnání a osobám ohroženým nezaměstnaností úřad práce poskytuje služby také v rámci **informačně poradenské kanceláře** (IPK). V roce 2007 využilo služeb IPK 6 648 osob. IPK vede evidenci zájemců o zaměstnání, ke konci roku 2007 jich bylo 12 (11 v roce 2006) a byly jimi převážně ženy na rodičovské dovolené připravující se na vstup na trh práce.

## **Programy a projekty**

K ovlivnění situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek nepochybně přispívají také realizované programy a projekty.

**Projekt Naděje** byl zahájen již v roce 2006 s cílem zvýšit zaměstnatelnost a zaměstnanost UoZ se ZP a do 31.3. 2007 umístit minimálně 35 % z celkového počtu uchazečů účastnících se projektu. Z plánovaných 200 UoZ se ZP, se jich k 31.5. 2007, zúčastnilo 208. Ze všech zúčastněných uchazečů jich bylo z evidence vyřazeno 89 vzhledem k nástupu do zaměstnání, a z toho 27 díky podpoře APZ, 19 díky zprostředkování zaměstnání úřadem práce a 43 byli umístěni jiným způsobem. Projekt je již ukončen.

**Program Aktiv** byl zahájen již v roce 2006 a jeho realizace probíhala i v roce 2007. Program byl zaměřen na UoZ nad 45 let evidované déle než 6 měsíců, s cílem zvýšit zaměstnatelnost i zaměstnanost a umístit minimálně 35 % z celkového počtu účastníků. Účastníci prošli dvouměsíčním motivačním programem s praxí u vybraných zaměstnavatelů. Programu se zúčastnilo 60 UoZ, 9 z nich bylo předčasně vyřazeno a ze zbylých 51 účastníků, kteří úspěšně dokončili motivační program, jich 38 našlo uplatnění a nastoupili do zaměstnání (stav k 30.6. 2007). Program je již ukončen.

**Projekt Hledejme cestu 2007** byl zahájen v dubnu 2007. Projekt byl zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané UoZ v evidenci déle než 24 měsíců a kumulací dalších handicapů (1), a dále pro UoZ, kterým se déle než 6 měsíců nepodařilo uplatnit se na trhu práce při zvýšené péči úřadu práce při zprostředkování zaměstnání (2). Cílem projektu bylo zařadit uchazeče do dvoutýdenního motivačního programu a následně je umístit na VPP. Projektu se zúčastnilo 24 UoZ a podařilo se umístit všechny z nich. Z celkového počtu účastníků projektu bylo 7 žen, 2 osoby do 25 let, 7 osob starších 50 let, 18 osob (1) a 6 osob (2). Pracovní poměr nadále udržuje 18 absolventů projektu, 3 absolventi ukončili pracovní poměr ve zkušební době (z toho 2 z vážných zdravotních důvodů), 1 absolvent ukončil pracovní poměr dohodou a 2 absolventi měli pracovní poměr na dohodu pouze na dobu 6 měsíců (stav k 31.12. 2007).

## **Projekty realizované v rámci Evropského sociálního fondu**

Úřad práce ve Frýdku-Místku se intenzivně zapojuje také do realizace projektů v rámci nejrůznějších Programů Evropské unie (k 31.12.2007 26 projektů) na národní i regionální úrovni, jež jsou schvalovány a spolufinancovány ESF.

Úřad práce ve Frýdku-Místku se od června 2007 zapojil do realizace projektu „**Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti**“, který je realizován v rámci opatření Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti (OP RLZ) s cílem zkvalitnit, rozšířit a prohloubit služby zaměstnanosti. Jedná se především o poradenské služby UoZ, spolupráci se zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami apod. Pro UoZ, zejména pro znevýhodněné skupiny, jsou realizovány semináře a individuální poradenství. K 31.12. 2007 proběhlo v okrese 31 seminářů. Z celkového počtu 220 zúčastněných UoZ se účastnilo 34 osob do 25 let, 53 osob starších 50 let, 66 osob se ZP, 36 osob evidovaných déle než 6 měsíců, 49 osob evidovaných déle než 12 měsíců a 49 osob evidovaných déle než 48 měsíců.

**Projekt Návrat do práce**, realizátor Republikové centrum vzdělávání s.r.o

Cílovou skupinou projektu jsou UoZ se základním vzděláním, evidovaní na úřadech práce déle než 12 měsíců (jsou-li mladší 25 let, pak déle než 6 měsíců), případně, kteří jsou v evidenci opakovaně. V průběhu roku 2007 bylo do projektu zařazeno 23 uchazečů o zaměstnání z okresu FM, z toho 11 je již vyřazeno z evidence úřadu práce.

**Příprava na práci**, realizátor RPIC-ViP, s.r.o.

Cílovou skupinu tvoří osoby se zdravotním postižením a osoby se zdravotním omezením v kombinaci s některým dalším handicapem (např. vysoký věk, nízké vzdělání, dlouhodobá evidence, péče o dítě atd.). V průběhu roku 2007 bylo do projektu zařazeno celkem 46 UoZ z okresu FM, z toho již 10 UoZ ukončilo evidenci.

**Najdi si práci**, realizátor RPIC-ViP, s.r.o.

Cílovými skupinami jsou osoby, které jsou ohroženy nezaměstnaností, a také UoZ i zájemci o zaměstnání krátkodobě evidovaní (do 12 měsíců). V roce 2007 se v okrese FM projektu zúčastnilo 192 UoZ, z toho 120 UoZ je již z evidence vyřazeno.

Vybrané projekty na regionální úrovni:

**Re-centrum – komplexní systém služeb nezaměstnaným podporující jejich integraci na trhu práce**, realizátor Centrum nové naděje

Cílovými skupinami jsou UoZ do 25 let věku, UoZ dlouhodobě evidovaní nad 50 let věku, UoZ dlouhodobě evidovaní nad 5 let, UoZ pečujících o děti do 15 let věku a samoživitelé. Jedná se o vybudování zařízení, které nabízí zdarma a na jednom místě nezaměstnaným komplex služeb (motivační a terapeutické programy, vzdělávání

a rekvalifikace, bilanční i sociálně právní poradenství, možnost účastnit se dobrovolnická praxe, bezplatný přístup na internet apod.). Projekt má probíhat až do června 2008, k 31.8. 2007 se projektu zúčastnilo 291 UoZ, z toho 270 UoZ úspěšně zakončili poskytnutou formu podpory (např. získali zaměstnání, zahájily podnikání, sebezaměstnaly se, předepsaným způsobem ukončily kurz, na podpořeném pracovním místě byli po celé plánované období, pokračují ve vzdělávání nebo v integračních programech/kurzech)<sup>26</sup>.

**Klíč-cesta k aktivnímu řešení nezaměstnanosti**, realizátor Kvalifikační a personální agentura, o.p.s.

Cílovou skupinou jsou UoZ dlouhodobě evidovaní a ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností. Projekt se snaží řešit nezaměstnanost v regionu Jablunkovska, Třinecka a Českotěšínska v rámci aktivizačních a motivačních programů a rekvalifikačních kurzů. K 23.8. 2007 se projektu zúčastnilo 73 UoZ, všichni úspěšně zakončili poskytnutou formu podpory (např. získali zaměstnání, zahájily podnikání, sebezaměstnaly se, předepsaným způsobem ukončily kurz, na podpořeném pracovním místě byli po celé plánované období, pokračují ve vzdělávání nebo v integračních programech/kurzech)<sup>27</sup>.

**BRÁNA – Motivace při hledání práce**, realizátor Pygmalion, s.r.o

Cílovými skupinami jsou UoZ osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby po mateřské a rodičovské dovolené, osoby do 25 let věku, absolventi VŠ, osoby se ZP, osoby nad 50 let věku, osoby dlouhodobě nezaměstnané. K 31.5. 2007 se projektu zúčastnilo 32 UoZ, z toho 2 UoZ úspěšně zakončili poskytnutou formu podpory (např. získali zaměstnání, zahájily podnikání, sebezaměstnaly se, předepsaným způsobem ukončily kurz, na podpořeném pracovním místě byli po celé plánované období, pokračují ve vzdělávání nebo v integračních programech/kurzech)<sup>28</sup>.

**Podpora pracovních míst, poradenství a motivační aktivity**, realizátor CENTROM

Cílovými skupinami jsou UoZ nad 50 let, absolventi bez praxe a ženy po mateřské dovolené. Podstatou projektu je vzdělávání terénních sociálních pracovníků pomocí rekvalifikačních kurzů a jejich následné zaměstnávání. K 30.4. 2007 se projektu zúčastnilo 53 UoZ, všichni úspěšně zakončili poskytnutou formu podpory (např. získali zaměstnání,

---

<sup>26</sup> Každá osoba se započítává tolikrát, kolik podpor úspěšně zakončila.

<sup>27</sup> Každá osoba se započítává tolikrát, kolik podpor úspěšně zakončila.

<sup>28</sup> Každá osoba se započítává tolikrát, kolik podpor úspěšně zakončila.

zahájily podnikání, sebezaměstnaly se, předepsaným způsobem ukončily kurz, na podpořeném pracovním místě byli po celé plánované období, pokračují ve vzdělávání nebo v integračních programech/kurzech)<sup>29</sup>.

#### **Cesta k zaměstnání, realizátor SATIMA s.r.o**

Cílovými skupinami projektu byli UoZ dlouhodobě nezaměstnaní a UoZ starší 50 let (zaměstnaní získalo 48 % účastníků), UoZ se ZP (zaměstnaní si našlo 59 % účastníků), UoZ absolventům škol (uplatněno v zaměstnání 93,75 % účastníků), UoZ ženám pečujícím o malé děti (50%), a těm, kterým hrozila ztráta zaměstnání. V rámci projektu (září 2005 - červen 2007, okres FM a Karviná) se kurzů a poradenství zúčastnilo celkem 209 účastníků (z toho 157 žen a 52 mužů).

## **4.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek**

Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek za rok 2006 a 2007 zachycuje tab. 4.3. V roce 2007 činily celkové výdaje na PZ 237,9 mil., což je o cca 23 mil. méně než v roce předchozím. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2007 činily 58,1 mil., čímž tvořily 24,4 % z celkových výdajů a oproti loňskému roku se snížily o cca 14 mil. (podíl 27,7 % na celkových výdajích v roce 2006). Bohužel větší část celkových výdajů tvořily výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti<sup>30</sup>, 188,9 mil. v roce 2007, což je o cca o 9 mil. méně, než v roce předchozím. Je zřejmé, že výdaje na PPZ se snížily v menší míře než výdaje na APZ.

**Tabulka 4.3 Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)**

Položka	rok 2006	rok 2007	rozdíl 2007 - 2006	
			absolutně	v %
výdaje na PZ celkem	261 501	237 984	-23 517	-9
z toho výdaje na APZ	72 537	58 108	-14 429	-9,9
z toho výdaje na PPZ	188 964	179 876	-9 088	-4,9
podíl APZ na PZ v %	27,7	24,4		

Zdroj: ÚP ve FM (2008)

Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

<sup>29</sup> Každá osoba se započítává tolikrát, kolik podpor úspěšně zakončila.

<sup>30</sup> Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a jejich hmotné zabezpečení. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti tvoří podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

## 5 Návrhy a doporučení

### Systémové návrhy a doporučení

Základním strategickým prvkem politiky zaměstnanosti je **aktivace nezaměstnaných** osob nebo osob **ohrožených nezaměstnaností** všemi možnými formami a prostředky, motivujícími stimuly i sankcemi, všestrannou podporou při hledání a uplatnění, tlakem i kontrolou, požadavky na aktivitu v případě dlouhodobého pobírání dávek, a stejně tak poskytnutím příležitostí k pracovnímu výcviku. V neposlední řadě i finančním zvýhodněním kategorií s nízkým pracovním příjmem v období po nástupu do zaměstnání.

Nezbytným předpokladem fungujícího pracovního trhu je jeho flexibilita. Významným prvkem **flexibilního trhu práce** jsou flexibilní formy organizace práce a zaměstnávání, jakými jsou pružná pracovní doba, práce doma, zkrácené úvazky, sdílení práce, krátkodobá zaměstnání, zaměstnávání přes soukromou agenturu práce. Skutečné rozšíření uvedených flexibilních modelů práce je však závislé na zájmu jednotlivých zaměstnavatelů.

Práce na **částečný úvazek** je pro řadu příslušníků znevýhodněných skupin vhodnou formou participace na trhu práce, zejména pro osoby pečující o děti, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let či dlouhodobě evidované osoby. Názory zaměstnavatelů na částečné úvazky se v ČR poměrně liší. Výhody nalézají převážně v úspoře finančních nákladů, ve zvýšení produktivity a efektivnosti práce. Za nevýhody považují nedostatečnou vnitřní (funkční) flexibilitu, omezenou sounáležitost s firmou či vyšší administrativní zátěž. Důležitou roli by měly v této oblasti sehrávat také odbory nebo tzv. rady zaměstnanců v podnicích. Obsahem kolektivního vyjednávání jsou v ČR většinou mzdové a pracovní podmínky a otázkám zaměstnanosti se nepřikládá důraz, namísto prevence propouštění se týkají výše odstupného v případě propouštění. Avšak zásadní je role vlády, která může prostřednictvím zákonných opatření nejúčinněji ovlivnit chování všech zúčastněných aktérů.

V komparaci se zeměmi EU, především Nizozemí, Velká Británie, Rakousko, kde pracuje na částečný či zkrácený úvazek čtvrtina až třetina obyvatel, není v ČR tato forma zaměstnávání prozatím běžná (pouze necelá pětina obyvatel). Ekonomové se však shodují, že zaměstnávání na částečný úvazek může snižovat nezaměstnanost, přičemž politická opatření by měla být orientována na nabídku práce a ne na regulaci poptávky po pracovní síle. Současná vláda ČR se snaží podpořit práci na částečné úvazky, např. prostřednictvím návrhů



na uplatnění slev zaměstnavatelů na sociálním pojištění po zaměstnání rodiče po mateřské, osoby se ZP či osoby starší 55 let.

Klíčovým prvkem Evropské strategie zaměstnanosti jsou **individuální akční plány** (dále IAP). IAP se jeví být mnohostranně přínosnou novou formou práce s uchazeči o zaměstnání, avšak vyvstává problém personální náročnosti a nedostatečného kapacitního a odborného zajištění, stejně jako limitů v oblasti nabídky programů APZ.

V České republice Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti umožňuje uchazečům o zaměstnání spolupracovat s příslušným úřadem práce na vypracování individuálního akčního plánu pro zvýšení možnosti jeho uplatnění na trhu práce. IAP v ČR fungují prozatím na dobrovolné bázi s výjimkou osob do 25 let a absolventů VŠ, kterým je IAP nabídnut povinně příslušným úřadem práce. Vzhledem k vysokému podílu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, starších 50 let nebo dlouhodobě evidovaných na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Frýdek-Místek by bylo dle mého názoru vhodné nabídnout povinně IAP i těmto znevýhodněným skupinám (se zohledněním na dané znevýhodnění). V případě jakékoliv nesoučinnosti při vypracování tohoto plánu nebo při jeho provádění by mělo mít za následek vyřazení tohoto uchazeče z evidence, a tím pádem i ztrátu nároku na sociální dávky.

Zásadním východiskem pro zvýšení zaměstnatelnosti osob, a především **uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením** je jejich vzdělávání (obecné i odborné). Stěžejní jsou vytvořené nástroje vzdělávací, rekvalifikační a celoživotního učení. Součástí opatření ke zlepšení situace uplatnitelnosti těchto osob na trhu práce by mělo být také jejich umístění do nově se rozvíjejících oborů ve službách, jež mají rozvojový potenciál, namísto dosud stále převládající přípravy v „tradičních“ oborech, kde je šance na pracovní umístění mnohem menší. Aktivizační programy, legislativní a ekonomické nástroje by měly být cíleně orientovány na skupiny zaměstnavatelů, které z různých důvodů nenaplňují povinný podíl zaměstnávání osob se ZP a řeší to náhradními způsoby plnění (viz kapitola 2.2.1), a také pozitivně motivovat, např. finančními dotacemi či úlevami na daních, malé zaměstnavatele (do 25 zaměstnanců), na které se povinnost tzv. povinného podílu nevztahuje. Tyto dotace by však neměly mít dlouhodobý charakter a měly by být motivační ke skutečnému zaměstnávání (např. odvozené od výše mzdy zaměstnané OZP).

Dále je nutné více motivovat samotné uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením k vlastním zdrojům příjmů a seberealizaci a k menší závislosti na hmotné podpoře státu. Podle názoru mnohých odborníků v dané problematice je pro samotnou zaměstnatelnost těchto osob

důležité posílit právě jejich další vzdělávání, protože jak je z analýzy kapitoly 3.3.1 patrné, tyto osoby se často nachází dlouhodobě mimo trh práce, čímž se jejich znalostní potenciál postupně snižuje. Důležité je také za pomoci ekonomických a legislativních nástrojů podporovat a rozvíjet individuální pomoc k uplatnění těchto jedinců na trhu práce, např. prostřednictvím různých poradenství vedoucích ke zvyšování podílu osob samostatně výdělečně činných se zdravotním postižením.

Rychlé stárnutí obyvatelstva spěje k budoucím úbytku počtu mladých produktivních pracovníků a je tedy nezbytné řešit potřebu podstatného nárůstu ekonomické aktivity starších osob. Především osoby (**uchazeče o zaměstnání**) **starší 50 let věku** je zapotřebí podpořit v přizpůsobení se podmínkám „moderní“ společnosti (znalost cizích jazyků, práce na PC, využití nových technologií apod.).

Vzhledem k jejich stáří je vhodné také prosazovat princip postupného snižování osobní pracovní aktivity spojeného i se změnami v postavení v zaměstnání (směrem k nižší odpovědnosti, nižší fyzické námaze, kratší pracovní době, flexibilním formám organizace práce, např. krátkodobé úvazky osob nejen v předdůchodovém, ale také v důchodovém věku). To vše bez výrazných negativních dopadů na výši jejich starobního důchodu. S tímto opatřením by se snížila zdravotní omezení ve výkonu práce nebo případné ztráty zaměstnání starších osob.

Možným řešením zlepšení situace uchazečů či zájemců o zaměstnání starších 50 let věku jsou např. mzdové dotace zaměstnavatelům při zaměstnání těchto osob. Ty však mají krátkodobý efekt a není zaručeno, že při ukončení dotace nebude pracovník propuštěn. Například v Lucemburku a Řecku se finanční motivace realizuje z tzv. Fondu zaměstnanosti, kde se z něj hradí část jednak mzdových, ale také nemzdových nákladů zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají starší pracovníky. Ve Španělsku stát podporuje zaměstnavatele v případě, že přijme nezaměstnaného uchazeče nad 52 let, snížením jeho mzdových nákladů na tohoto pracovníka o výši podpory v nezaměstnanosti, která dotyčnému zůstává i po přijetí do zaměstnání. Snižování mzdových nákladů zaměstnavatelům na starší pracovníky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uplatňují také v Německu, Nizozemí a Francii. Z různých analýz trhu práce vyplývá, že z dlouhodobého hlediska je mnohem efektivnější trvalé snížení nemzdových pracovních nákladů zaměstnavatelů, nikoliv tedy dočasná mzdová dotace.

Dalším možným řešením, jak snížit nezaměstnanost pracovníků nad 50 let, je zajištění finančních odvodů zaměstnavatelů do rozpočtu APZ při propouštění těchto osob. Avšak i tato možnost má stinnou stránku. Flexibilita zaměstnavatelů by byla značně omezena, a kdyby byl

hranicí věk 50 let, pak může zaměstnavatel pracovníka propustit ve věku 49 let, čímž by se vyhnul pozdějším zvýšeným nákladům. V konečném důsledku by toto opatření mohlo způsobit, že se sníží zaměstnávání starších osob, protože je zaměstnavatelé nebudou chtít přijímat, opět z důvodů vidiny pozdějších sankcí při jejich propuštění.

Důležitým předpokladem řešení situace **dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání** na trhu práce jsou preventivní opatření. Zejména průběžné monitorování a zaměření se na osoby dlouhodobou nezaměstnaností ohrožené. Zlepšení jejich situace proto spočívá zejména v podpoře jejich setrvání nebo návratu do vzdělávacího systému tak, aby získaly kvalifikaci uplatnitelnou na trhu práce.

Současná česká vláda plánuje opatření pro znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců, širší možnosti rekvalifikací a veřejně prospěšné práce. Dále navrhuje změnu výše i doby podpory v nezaměstnanosti ze současných limitů<sup>31</sup> na 65 % na v prvních 2 měsících, další 2 měsíce 50 % a v 5. měsíci 45 %, po té by nebyla poskytovány vůbec. Dlouhodobě nezaměstnaní by si museli vystačit se sociálními dávkami. A i na ty by jim pak stát mohl sáhnout, pokud by odmítli veřejně prospěšné práce. Nezaměstnaní déle než rok by pak neměli nárok ani na životní minimum. Jsou to vcelku zásadní opatření, nicméně stávající situace dlouhodobě nezaměstnaných osob na českém trhu práce vyžaduje reformní kroky.

Vzhledem ke kumulaci handicapů znevýhodněných skupin lze mnohé z výše uvedených opatření (zejména příjmové motivace) použít pro všechny zmíněné rizikové uchazeče o zaměstnání.

V začleňování znevýhodněných skupin nezaměstnaných na trhu práce se naskytá důležitá otázka, a to, zda mají tyto osoby **zájem pracovat**, popř. zda se jim to vyplácí. Pracovníci českých úřadů práce se setkávají s uchazeči, kteří pracovat nechtějí a využívají kombinace podpory v nezaměstnanosti a občasné práce načerno. Vhodné by tedy bylo zavést přísnější postihy nelegální práce a zpřísnění podmínek pro osoby, které pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi, jsou dlouhodobě nezaměstnané a jejich aktivita k získání příjmu vlastní prací je nízká nebo žádná. Také vázanost některých dalších prvků sociálního systému na začlenění

---

<sup>31</sup> Poskytování podpory 50 % po dobu prvních 3 měsíců; 45 % po dobu zbývajících 3 měsíců; 60 % v případě nastoupení rekvalifikace a po celou její dobu, ze a) průměrného čistého měsíčního výdělku, dosaženého v posledním zaměstnání; b) z posledního vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osob samostatně výdělečně činných; c) z částky životního minima, platného pro jednotlivce staršího 26 let ke dni vzniku nároku na hmotné zabezpečení.

do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce jako projev aktivity, zvyšuje počet těchto osob, které vlastně služby úřadů práce ani využívat nechtějí (tzv. Nepravá nezaměstnanost). U těchto osob, nepracují-li 12 měsíců a déle, současná vláda navrhuje při stanovení výše dávky vycházet pouze z částky existenčního minima, stanovené zákonem o životním a existenčním minimu na úrovni umožňující přežití (2 020 Kč). Od navrhovaného vládního opatření se očekává větší motivace těchto osob k získávání příjmu a zabezpečování svých potřeb vlastní prací.

Níže uvedená hesla pana Petra Nečase<sup>32</sup> jsou dle mého názoru výstižná:

- *„Ten kdo pracuje, se musí mít lépe, než ten, kdo nepracuje.*
- *Ten kdo je aktivní, kdo se snaží, se musí mít lépe, než ten, kdo je pasivní.*
- *Pokusit se vyřešit nepříznivou životní situaci se vyplatí.*

### **Návrhy a doporučení týkající se politiky zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek**

Jednotlivé regiony České republiky mají svá specifika i v oblasti trhu práce a je důležité se na ně zaměřit. Důraz by měl být kladen na jejich potřeby v boji proti nezaměstnanosti s ohledem na strukturu pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce v regionu.

Stát v rámci Zákona o zaměstnanosti vymezuje znevýhodněné skupiny nezaměstnaných v České republice, a také pro ně stanovuje určitá opatření. K tomu MPSV ČR každoročně vydává Oznámení nebo Normativní instrukci, které zákon doplňují a specifikují zaměření nástrojů a opatření **aktivní politiky zaměstnanosti** pro rizikové skupiny. Z analýzy (viz kapitola 4.1.3) vyplývá, že tato opatření jsou účinná, a proto je velmi žádoucí dále zvyšovat rozsah těchto opatření. Zvyšování počtu účastníků by však nemělo být provázeno snižováním nákladů na jednoho účastníka, spíše naopak. Bylo by účelné dále zvyšovat také individuální vhodnost a kvalitu opatření pro různé kategorie nezaměstnaných s ohledem na jejich kumulované handicap, které mají být pomocí těchto opatření minimálně zmírněny až eliminovány.

Co se týče složení **cílových skupin** ve zmíněném Oznámení a Normativní instrukci, nedochází dle mého názoru vždy k souladu se situací na konkrétním trhu práce. Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením jsou uváděna jako tzv. „náhradní“ cílová skupina, a přitom stále vykazují jeden z největších podílů na celkovém počtu nezaměstnaných (jak v ČR, tak v okrese Frýdek-Místek). Bylo by tedy vhodné je opět zařadit k prvotním cílovým

---

<sup>32</sup> Ministr práce a sociálních věcí

skupinám (tak jak tomu bylo např. v Oznámení č. 40/2005) a navrhnout k nim odpovídající opatření.

Současná situace na trhu práce vykazuje zlepšení pozice absolventů škol, což vede ke snížení jejich znevýhodnění. Následující tab. 5.1 zobrazuje počet celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Frýdek-Místek v letech 2006 a 2007. Z tab. lze vysledovat, že podíl UoZ absolventů škol na celkovém počtu UoZ je výrazně nižší (podíl i absolutní počet absolventů se navíc meziročně snížili) než-li podíl žen pečujících o dítě do 15 let, těhotných, kojících a matek do 9 měsíce po porodu (jejich podíl i celkový počet se naopak meziročně zvýšili). Lze tedy konstatovat, že změna těchto cílových skupin v Normativní instrukci na rok 2008 byla vhodná.

Analýza znevýhodněných skupin nezaměstnaných s kumulovanými handicapy (kapitola 3) poukázala na vysoké zastoupení těchto osob na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese, a proto je nezbytné zaměřovat se především na tyto uchazeče o zaměstnání.

**Tabulka 5.1 Uchazeči o zaměstnání v okrese Frýdek-Místek**

	stav k				rozdíl 2007-2006	
	31.12.2007	% podíl	31.12.2006	% podíl	absolutně	v %
Celkový počet uchazečů o zaměstnání	9 017	100,0	12 771	100,0	-3 754	-29,4
z toho absolventi VŠ	69	0,8	94	0,7	-25	-26,6
z toho ženy pečující o dítě do 15 let, těhotné, kojící a matky do 9m porodu	1 149	12,7	1 482	11,6	-333	-22,5

Zdroj: Výběry z databáze OK Práce za okres Frýdek-Místek (2008), vlastní úpravy

Z analýzy kapitoly 4 vyplývá, že se úřad práce spolu s neziskovými organizacemi v okrese snaží o co nejvyšší integraci znevýhodněných skupin na trh práce. A z analýzy kapitoly 3 naopak vyplývá, že i přes tyto snahy samotná APZ k řešení této problematiky nestačí. Je nutné tedy hledat **řešení dlouhodobějšího charakteru** jako jsou např. investiční pobídky, odstranění administrativních bariér podnikání, příznivé daňové podmínky apod. (za pomoci státu) v kombinaci s motivačními a rekvalifikačními aktivitami. Podpora podnikatelského prostředí v okrese zahrnuje mj. lepší dopravní obslužnost i zvýšení vzdělanosti pracovní síly.

**Spolupráce úřadu práce s neziskovým sektorem** může pomoci při integraci rizikových skupin na trh práce, zejména s ohledem na limitovanou personální kapacitu úřadů práce. Na druhou stranu provázanost evidence na ÚP s dalšími instituty sociální sítě zvyšují

obtížně identifikovatelnou nepravou či dobrovolnou nezaměstnanost, což ztěžuje identifikaci a kvantifikaci vhodných aktivních opatření, a realizace těchto opatření pak snižuje jejich reálnou efektivitu.

Významnou příležitostí pro okres je také možnost využívání finančních prostředků spolufinancovaných ESF v rámci probíhajících **neinvestičních operačních programů** (OP LZZ, OP VK) v ČR v období 2007-2013, které se zaměřují právě na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, zejména na dlouhodobě evidované, osoby do 25 let a starší 50 let, osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a na skupiny osob s kumulacemi znevýhodnění. Specifická podpora těchto skupin je klíčovým faktorem pro řešení sociálního vyloučení a zvyšování úrovně zaměstnanosti. S ohledem na stávající potřeby na straně nabídky je důležité navrhovat takové projekty, které svými opatřeními budou co možná nejvíce směřovat k uplatnění cílových skupin v konkrétním zaměstnání, popř. výkonu SVČ.

Zdroje OP LZZ může prostřednictvím svých projektů využívat široký okruh příjemců, mezi které patří ústřední státní správa, územní veřejná správa (kraje, města, obce), zaměstnavatelé, úřady práce, vzdělávací a poradenské instituce, sociální partneři, nestátní neziskové organizace, poskytovatelé sociálních služeb, podnikatelé a další.

Výzvy pro účast na OP VK jsou určeny školám, školským zařízením, vysokým školám, sdružením a asociacím škol, právnickým osobám působících ve vzdělávání a kariérovém poradenství, organizacím působících v oblasti volného času dětí a mládeže, městům, obcím a svazkům obcí, odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů, profesním a odborným sdružením, hospodářské komoře, zaměstnavatelům a nestátním neziskovým organizacím.

## Závěr

Znevýhodněnými skupinami nezaměstnaných na trhu práce se podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozumí uchazeči o zaměstnání, kterým je zvyšována péče při zprostředkování zaměstnání vzhledem k jejich handicapům (znevýhodnění). Jedná se zejména o osoby se ZP, osoby do 25 let věku, osoby nad 50 let věku, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby dlouhodobě evidované, osoby potřebující zvláštní pomoc, absolventi vysokých škol, ženy těhotné, kojící a matky do devátého měsíce po porodu.

Jedním z vytýčených cílů práce bylo vymezení a analýza nejohroženějších skupin nezaměstnaných v okrese Frýdek-Místek. Data potřebná k dosažení cíle byla poskytnuta ÚP ve Frýdku-Místku a z databáze OK Práce prostřednictvím ÚP v Ostravě. V současné době dosahují v okrese nejvyššího podílu na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let věku a osoby dlouhodobě evidované.

Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením vykazuje klesající tendenci (k 31.12. 2007 bylo v okrese evidováno 2 034 UoZ), avšak podíl těchto uchazečů na celkovém počtu UoZ meziročně vzrostl z 19,3 % v roce 2006 na 22,6 % v roce 2007. Co se týče kumulace handicapů UoZ se ZP, nejvyššího zastoupení dosahují UoZ evidovaní déle než 6 měsíců (81,5 % k 31.12.2007).

Mírně klesající tendenci zaznamenávají také UoZ starších 50 let věku (k 31.12. 2007 bylo v okrese evidováno 3 078 UoZ starších 50 let), nicméně jejich podíl na celkovém počtu UoZ také meziročně vzrostl, a to z 29,9 % v roce 2006 na 34,1 % v roce 2007. V rámci UoZ starších 50 let věku tvořili z ostatních rizikových skupin nejvyšší podíl opět UoZ v evidenci déle než 6 měsíců (74,8 % k 31.12.2007).

U analýzy dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání byla rozlišována délka evidence uchazečů. Podle zákona jsou za DE UoZ v evidenci nad 6 měsíců. Uchazeči o zaměstnání evidovaní nad 12 měsíců se však stávají ohroženější skupinou z důvodu jejich vyšší délky v evidenci. Jejich možnosti uplatnění na trhu práce se tímto snižují. Při analýze této rizikové skupiny se sleduje především její podíl na celkové nezaměstnanosti (je-li podíl vysoký, tento stav je pro ekonomiku velmi nežádoucí). Stav podílu DE UoZ na celkovém počtu UoZ zůstává stále nepříznivý (k 31.12. 2007 bylo v okrese DE UoZ evidováno 54,9 % v evidenci na 6 měsíců a 38,3 % v evidenci nad 12 měsíců). Na dlouhodobě nezaměstnaných osobách se největším zastoupením podílely osoby nad 50 let věku (46,5 % u UoZ v evidenci nad 6 měsíců a 48,5 % u UoZ v evidenci nad 12 měsíců k 31.12. 2007).

Součástí analýzy jsou i kumulace všech tří nejrizikovějších skupin. K 31.12. 2007 bylo v okrese evidováno 1 133 UoZ se ZP + starších 50 let + DE nad 6 měsíců (jejich podíl na celkové nezaměstnanosti činil 12,6 %) a 926 UoZ se ZP + starších 50 let + DE nad 12 měsíců (jejich podíl na celkové nezaměstnanosti činil 10,3 %).

Záměrem práce bylo také zhodnotit aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek. APZ je založena na upřednostnění preventivních a aktivních opatření před pasivním přístupem (vyplácení dávek v nezaměstnanosti). Výdaje na APZ však tvořily nižší podíl na celkových výdajích na PZ (24,4 % v roce 2007), než-li výdaje na PPZ.

Aktivní politika zaměstnanosti podněcuje hledání nových forem a metod využívání lidských zdrojů a umožňuje zapojení zejména rizikových skupin nezaměstnaných. V rámci Normativní instrukce č. 14/2007 byly na rok 2008 stanoveny cílové skupiny, na které bude APZ zaměřena prvotně. Těmi jsou UoZ osoby do 25 let věku, osoby starší 50 let věku, dlouhodobě evidované osoby a ženy. Nedochozí však zcela k souladu s potřebami trhu práce v okrese vzhledem k absenci osob se zdravotním postižením jako prvotní cílové skupiny.

Co se týče nástrojů APZ, v roce 2007 byly v okrese Frýdek-Místek zprostředkovány především rekvalifikace, SÚPM, VPP, překlenovací příspěvky, příspěvky na zapracování, finanční příspěvky na CHPD a finanční příspěvky na provoz pracovních míst osob se ZP. Úřad práce také pravidelně zprostředkovává poradenské služby a aktivity a zapojuje se do projektů a programů zaměřených na znevýhodněné skupiny (Projekty Naděje, Aktiv, Hledejme cestu 2007). Úřad práce a neziskové organizace v okrese se také významně zapojují do realizace projektů, které jsou spolufinancovány ESF (na regionální i celostátní úrovni).

Důležitými předpoklady pro fungující pracovní trh a zlepšení zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin nezaměstnaných jsou zejména flexibilní formy organizace práce a zaměstnávání (např. částečné úvazky), zvýšení adresnosti opatření APZ a důraz na individuální přístup k uchazečům o zaměstnání. V zájmu rizikových uchazečů o zaměstnání je velmi žádoucí jejich zapojení se do vzdělávacího systému. Pro zvýšení uplatnitelnosti znevýhodněných skupin nezaměstnaných je také vhodné optimalizovat podmínky na trhu práce prostřednictvím investičních pobídek, daňového zvýhodnění apod. Nezbytný je však zájem a motivace samotných uchazečů o zaměstnání uplatnit se na trhu práce legálním způsobem.



## Seznam použité literatury

### Monografické zdroje:

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha: ČVUT, 2002. 85 s.
- [4] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [5] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská universita, 2001. 95 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [6] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2. přeprac.a dopln. vyd. Praha: C.H. Beck, 2001. 714 s. ISBN 80-7179-387-6.
- [7] KOLIBOVÁ, H. a KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Opava: Slezská universita, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
- [8] KRCHO, S.; KOŠTA, J.; VYKOPAL, P.; BOŠŇÁK, G. *Metodika analýzy trhu práce na úrovni okresu*. Bratislava: VÚPSV, 1992. 32 s. ISBN 80-7138-079-2.
- [9] KUCHARŤ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [10] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [11] SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vydání Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [12] SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova universita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3.

- [13] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- [14] SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [15] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB – TU, 2007. 171s. ISBN 978-80-248-1416-2.

#### **Internetové zdroje:**

- [1] BARTÁKOVÁ, H. *Znevýhodnění žen s dětmi*. [on line] [cit. 8. 2. 2008]  
Dostupné na <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>>
- [2] CENTROM. *Ukončené projekty 2007*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.centrom.cz/index.php?m=3&mi=15>>
- [3] CENTRUM NOVÉ NADĚJE. *Re-centrum - komplexní systém služeb nezaměstnaným podporující jejich integraci na trhu práce*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.cnnfm.cz/projekty.php?&aktual=1>>
- [4] ČESKÝ ROZHLAS CZ. *Vláda chce zkrátit podpory v nezaměstnanosti*. [on line]  
Dostupné na <<http://www.radio.cz/cz/clanek/102622>> [cit. 9. 4. 2008]
- [5] ČSÚ. *Charakteristika okresu Frýdek-Místek*. [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_frydek\\_mistek](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_frydek_mistek)>
- [6] ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky 2007*. [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/kapitola/10n1-07-2007-1000>>
- [7] EQUAL ROMEA. *Mezinárodní srovnávací studie k problematice vzdělání, zaměstnávání a bydlení Romů*. [on line] [cit. 24. 2. 2008]  
Dostupné na <[http://www.rynet.cz/romea/dokumenty/EQUAL-studie-cj/studie\\_cj.pdf](http://www.rynet.cz/romea/dokumenty/EQUAL-studie-cj/studie_cj.pdf)>

- [8] EUROSKOP. *Vývoj Lisabonské strategie*. [on line] [cit. 2. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://www.euroskop.cz/42404/119714/clanek/lisabonsky-proces/vyvoj-lisabonske-strategie/>>
- [9] ESF V ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <[http://www.esfcr.cz/files/clanky/5748/PD\\_OPLZZ\\_leden2008.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/5748/PD_OPLZZ_leden2008.pdf)>
- [10] ESF V ČR. *Operační program Vzdělání a konkurenceschopnost*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <[http://www.esfcr.cz/files/clanky/3462/OP\\_konkurence\\_0907.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/3462/OP_konkurence_0907.pdf)>
- [11] HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Nečas donutí lidi pracovat*. [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://hn.ihned.cz/c1-22143870-necas-donuti-lidi-pracovat>>
- [12] KaPA. *Projekt Klíč*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://kapa.trz.cz/>>
- [13] OS NOVINY. *Reforma veřejných financí zasáhne i sociální oblast*. [on line] [cit. 11. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.osnoviny.cz/reforma-verejnych-financi-zasahne-i-socialni-oblast>>
- [14] MORAVA 24. *Nezaměstnanost ve Frýdku-Místku klesá díky Hyundai rychleji*. [on line] [cit. 8. 2. 2008]  
Dostupné na <[http://www.morava24.cz/aktualne/vypis.aspx?id\\_clanku=12938](http://www.morava24.cz/aktualne/vypis.aspx?id_clanku=12938)>
- [15] MPSV ČR. *Aktivní politika zaměstnanosti k 31. 12. 2007*. [on line] [cit. 20. 2. 2008]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>
- [16] MPSV ČR. *Evropský sociální fond v ČR*. [on line] [cit. 24. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>
- [17] MPSV ČR. *Hlavní směry zaměstnanosti 2005 – 2008*. [on line] [cit. 24. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni\\_smery\\_zaměstnanosti\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_smery_zaměstnanosti_2005-2008.pdf)>

- [18] MPSV ČR. *Náklady státu na jednoho nezaměstnaného*. [on line] [cit. 8. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>>
- [19] MPSV ČR. *Národní lisabonský program 2005 – 2008*. [on line] [cit. 24. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_lisabonsky\\_program\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf)>
- [20] MPSV ČR. *Po mateřské bude cesta do práce snazší*. [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/4946>>
- [21] MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2007*. [on line] [cit. 15. 4. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf)>
- [22] MPSV ČR. *Statistiky o rekvalifikacích*. [on line] [cit. 20. 2. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.statse=2000000000011&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.stat=20000000000025&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.obdobi=4&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.rok=2007&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.uzemi=1000&ok=Vyber](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_241136_37_241135_241135.statse=2000000000011&_piref37_241136_37_241135_241135.stat=20000000000025&_piref37_241136_37_241135_241135.obdobi=4&_piref37_241136_37_241135_241135.rok=2007&_piref37_241136_37_241135_241135.uzemi=1000&ok=Vyber)>
- [23] MPSV ČR. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2007*. [on line]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>> [cit. 20. 2. 2008]
- [24] MPSV ČR. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 1991 – 2006 – souhrnný přehled za celou ČR*. [on line] [cit. 2. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>
- [25] MPSV ČR. *Zpráva o plnění národního lisabonského programu 2005 – 2008 (národního programu reforem České republiky)*. [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/plneni\\_2007.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/plneni_2007.pdf)>

- [26] NOVINKY.CZ. *Kdo se vyhýbá práci, neměl by mít nárok na sociální dávky*. [on line] [cit. 11.4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.novinky.cz/clanek/136444-kdo-se-vyhyba-praci-nemel-by-mit-narok-na-socialni-davky.html>>
- [27] PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. [on line] [cit. 6. 2.2008]  
Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/plne-zneni/>>
- [28] PODNIKATEL.CZ. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [on line] [cit. 6. 2. 2008]  
Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/plne-zneni/>>
- [29] PYMALION. *Brána – Motivace při hledání práce*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.pygmalion.cz/brana-motivace-pri-hledani-prace/>>
- [30] REMR, J. a KOTÍKOVÁ, J. *Podpora zaměstnávání starších osob (2005-2007)*. Praha: VÚPSV, 2007. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.vupsv.cz/an-remr.html>>
- [31] SATIMA. *Cesta k zaměstnání*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <[http://www.satima.cz/projekty\\_esf.php](http://www.satima.cz/projekty_esf.php)>
- [32] STRUKTURÁLNÍ FONDY EU. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>
- [33] STRUKTURÁLNÍ FONDY EU. *OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost*. [on line] [cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.strukturalni-fondy.cz/opvpk>>
- [34] ÚP VE FRÝDKU-MÍSTKU. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2007*. [on line] [cit. 10. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

- [35] ÚP VE FRÝDKU-MÍSTKU. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2006*. [on line] [cit. 20. 2. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2006rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2006rok.pdf)>
- [36] VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZPO. *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009*. [on line] [cit. 12. 4. 2008]  
Dostupné na <[http://www.kr-moravskoslezsky.cz/zip/wai\\_02.pdf](http://www.kr-moravskoslezsky.cz/zip/wai_02.pdf)>
- [37] VYHLÍDAL, J. a MAREŠ P. *Mění se rizika a šance na trhu práce*. Praha: VÚPSV (výzkumné centrum Brno), 2006. [on line] [cit. 12. 1. 2008]  
Dostupné na <[http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_188.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_188.pdf)>
- [38] *Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů*. [on line] [cit. 24. 2. 2008]  
Dostupné na <[http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rnm/dokumenty/vladni/zakon\\_novela\\_mensiny.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rnm/dokumenty/vladni/zakon_novela_mensiny.pdf)>

#### **Interní data Úřadu práce ve Frýdku-Místku**

- [1] MPSV ČR. *Normativní instrukce č. 14/2007*.
- [2] *Plnění cílů aktivní politiky zaměstnanosti dle Oznámení MPSV č. 35/2006 k 31.12.2007 dle užití finančních prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti*.
- [3] *Plnění cílů aktivní politiky zaměstnanosti dle Oznámení MPSV č. 35/2006 k 31. 12. 2007 dle počtu umístěných uchazečů o zaměstnání (včetně uchazečů o zaměstnání umístěných do rekvalifikace přes ESF)*.
- [4] *Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením podle stupně vzdělání*.
- [5] *Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let*.

#### **Výběry z databáze OK Práce (poskytnuté ÚP v Ostravě)**

- [1] *Kumulace handicapů uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v okrese Frýdek-Místek*.
- [2] *Kumulace handicapů uchazečů o zaměstnání uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let v okrese Frýdek-Místek*.
- [3] *Kumulace handicapů uchazečů o zaměstnání dlouhodobě evidovaných*.
- [4] *Kumulace handicapů vybraných znevýhodněných skupin nezaměstnaných*.
- [5] *Uchazeči o zaměstnání v okrese Frýdek-Místek*.

## Seznam zkratek a symbolů

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CHKO	Chráněná krajinná oblast
ČR	Česká republika
DE	Dlouhodobě evidovaný(í)
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FM	Frýdek-Místek
HMMC	Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
ČSÚ	Český statistický úřad
IAP	Individuální akční plán
IPK	Informačně poradenská kancelář
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS	Moravskoslezský
NPR	Národní program reforem
NSRR	Národní strategický referenční rámec
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba(y) se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PZ	Politika zaměstnanosti
RPIC-ViP	Regionální poradenské a informační centrum
SÚPM	Společensky účelné(á) pracovní místo(a)
UoZ	Uchazeč(i) o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPM	Volné(á) pracovní místo(a)
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠ	Vysoká škola
ZP	Zdravotní postižení

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo,
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3),
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že údaje o diplomové práci, obsažené v Záznamu o závěrečné práci, umístěném v příloze mé diplomové práce, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO,
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona,
- bylo sjednáno, že užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. dubna 2008

Monika Stískalová

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Pstruží 257, 739 11 Pstruží



## Seznam příloh

- Příloha č. 1 Zaměstnaní v národním hospodářství a jejich struktura podle vzdělání, věkových skupin a krajů v ČR
- Příloha č. 2 Nezaměstnaní v národním hospodářství a jejich struktura podle vzdělání, věkových skupin a krajů v ČR
- Příloha č. 3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR v roce 2007
- Příloha č. 4 Rekvalifikace v ČR v roce 2007
- Příloha č. 5 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR
- Příloha č. 6 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost v období 2007-2013
- Příloha č. 7 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost v období 2007-2013
- Příloha č. 8 Míra nezaměstnanosti obcí v okrese Frýdek – Místek
- Příloha č. 9 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek v roce 2007
- Příloha č. 10 Rekvalifikace v okrese Frýdek-Místek v roce 2007

**Příloha č. 1 Zaměstnaní v národním hospodářství a jejich struktura podle vzdělání, věkových skupin a krajů v ČR (v tis.osob)**

Ukazatel	2000		2004		2005		2006	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
<b>Zaměstnaní celkem</b>	<b>4 731,6</b>	<b>2 055,9</b>	<b>4 706,6</b>	<b>2 043,5</b>	<b>4 764,0</b>	<b>2 058,5</b>	<b>4 828,1</b>	<b>2 086,1</b>
<b>Nejvyšší dosažené vzdělání:</b>								
základní	411,2	245,0	296,1	181,0	271,5	164,7	283,5	167,4
střední bez maturity	2 056,6	692,6	2 039,4	678,5	2 026,8	676,2	2 024,8	685,2
střední s maturitou	1 693,2	897,1	1 709,7	918,6	1 770,6	935,4	1 800,2	934,6
vysokoškolské	564,9	218,0	659,7	264,9	694,6	282,2	719,1	298,7
bez vzdělání	5,7	3,1	0,8	.	.	.	.	.
<b>Věkové skupiny:</b>								
15 až 19 let	68,6	29,2	33,3	13,9	32,6	14,0	33,7	13,2
20 až 24 let	529,2	227,3	362,4	158,0	338,4	140,3	339,0	142,7
25 až 29 let	616,0	232,4	648,4	249,2	639,2	247,5	625,9	248,6
30 až 34 let	544,2	222,7	629,2	250,2	670,5	269,7	693,1	274,9
35 až 39 let	582,5	263,5	586,2	265,7	587,3	262,7	601,0	265,3
40 až 44 let	607,6	288,6	572,7	270,2	593,7	279,2	619,8	290,4
45 až 49 let	689,3	334,3	619,5	301,3	600,3	291,4	581,4	279,6
50 až 54 let	642,2	309,3	641,8	313,1	641,3	313,5	642,3	315,8
55 až 59 let	317,5	100,8	444,1	164,8	475,0	182,1	489,7	192,7
60 až 64 let	78,1	27,8	117,1	37,7	131,7	38,4	143,3	41,9
65 a více let	56,5	19,9	52,0	19,4	54,1	19,7	58,7	21,1
<b>Kraj:</b>								
Hl. m. Praha	613,4	287,1	601,3	275,8	615,2	280,5	627,2	288,0
Středočeský	520,7	220,8	547,2	230,5	550,6	235,1	565,7	241,4
Jihočeský	299,7	127,1	296,6	128,0	300,7	129,3	302,8	129,6
Plzeňský	266,4	116,0	263,3	114,0	269,8	116,2	268,7	116,6
Karlovarský	150,8	68,6	142,8	63,0	144,3	63,0	143,0	61,3
Ústecký	348,5	143,7	358,1	156,6	357,9	152,8	363,1	150,6
Liberecký	201,9	90,1	204,3	89,7	201,7	85,7	198,8	84,1
Královéhradecký	263,5	115,2	251,0	110,0	257,0	110,8	262,4	116,4
Pardubický	228,9	97,7	230,0	98,3	235,3	100,4	237,6	101,4
Vysočina	239,3	101,6	237,9	100,1	236,7	99,7	240,0	101,0
Jihomoravský	521,3	227,7	509,1	220,9	513,9	221,2	515,7	222,0
Olomoucký	278,6	116,4	275,0	116,5	282,8	118,8	292,2	124,0
Zlínský	268,3	114,7	267,3	114,8	262,6	112,0	273,9	117,5
Moravskoslezský	530,5	229,4	522,7	225,4	535,6	233,0	536,9	232,4

Zdroj: ČSÚ (2007)

Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/kapitola/10n1-07-2007-1000>>

**Příloha č. 2 Nezaměstnaní v národním hospodářství a jejich struktura podle vzdělání, věkových skupin a krajů v ČR (v tis.osob)**

Ukazatel	2000		2004		2005		2006	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
<b>Nezaměstnaní celkem</b>	<b>454,5</b>	<b>242,9</b>	<b>425,9</b>	<b>224,7</b>	<b>410,2</b>	<b>223,5</b>	<b>371,3</b>	<b>202,2</b>
<b>Nejvyšší dosažené vzdělání:</b>								
základní	115,9	60,9	104,6	57,8	98,9	53,1	91,8	50,6
střední bez maturity	202,3	95,3	211,0	102,9	198,7	100,4	169,9	82,5
střední s maturitou	116,2	76,9	95,1	57,8	95,9	62,0	91,8	60,7
vysokoškolské	16,4	8,5	15,2	6,3	16,6	7,9	17,7	8,4
bez vzdělání	3,8	1,4	-	-	-	-	-	-
<b>Věkové skupiny:</b>								
15 až 19 let	34,7	17,6	24,0	10,9	25,2	10,2	21,2	8,5
20 až 24 let	87,6	36,4	77,3	30,7	63,3	26,2	57,7	27,2
25 až 29 let	63,6	36,8	63,7	33,8	59,3	32,7	44,0	21,9
30 až 34 let	55,7	35,1	48,8	32,8	50,5	33,1	52,1	31,6
35 až 39 let	45,1	26,2	44,6	26,4	42,0	26,8	37,7	24,2
40 až 44 let	45,7	26,7	41,5	24,0	40,7	24,4	37,4	23,8
45 až 49 let	52,7	30,8	41,4	22,7	41,9	23,3	38,8	23,2
50 až 54 let	46,3	24,9	51,3	29,5	52,5	31,2	45,4	27,0
55 až 59 let	17,5	5,5	28,3	11,9	29,0	12,7	31,1	12,9
60 až 64 let	4,0	1,9	3,7	1,4	4,1	2,1	4,4	1,1
65 a více let	1,7	1,0	1,3	-	1,7	-	1,5	0,8
<b>Kraj:</b>								
Hl. m. Praha	26,9	15,0	24,3	12,8	22,4	11,7	18,1	7,9
Středočeský	42,3	24,5	31,2	18,3	30,4	17,5	26,9	15,4
Jihočeský	18,6	10,9	18,0	9,1	15,9	8,4	16,3	9,5
Plzeňský	17,7	9,0	16,3	8,7	14,5	9,0	13,0	6,8
Karlovarský	13,8	6,0	14,8	7,0	17,7	8,9	16,2	8,3
Ústecký	66,3	32,3	60,5	27,9	60,9	29,3	57,7	31,2
Liberecký	13,3	6,6	14,0	7,5	14,0	8,3	16,5	9,3
Královéhradecký	17,1	9,4	17,7	10,4	12,9	7,9	14,9	8,2
Pardubický	20,7	12,1	17,3	9,3	14,1	8,1	13,7	7,7
Vysočina	17,3	9,4	17,5	9,7	17,2	8,7	13,5	7,2
Jihomoravský	47,1	25,7	46,3	23,8	45,2	24,2	44,6	24,1
Olomoucký	40,8	22,0	37,6	20,8	31,4	19,2	26,0	15,8
Zlínský	23,7	13,2	21,4	10,4	27,4	13,8	20,8	12,0
Moravskoslezský	88,8	46,7	89,0	48,8	86,4	48,3	73,1	38,8

Zdroj: ČSÚ (2007)

Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/kapitola/10n1-07-2007-1000>>

**Příloha č. 3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR v roce 2007**

Veřejně prospěšné práce			SÚPM zřízená u zaměstnavatele		SÚPM - vyhrazená místa		SVČ
vytvoř. místa	umístění uchazeči		vytvoř.místa	umístění uchazeči	vytvoř.místa	umístění uchazeči	
11747	12374		676	1497	13422	13213	13213
Příspěvek při přechodu na nový podnik. program			Překlenovací příspěvek	Příspěvek na dopravu	Příspěvek na zapracování	Regionální cílené programy (nejsou zahrnuty universální programy)	
počet dohod	počet zaměstnanců		počet zaměstnanců (SVČ)	počet zaměstnanců	počet zapracovaných osob	vytvořená místa	umístění uchazeči
1	92		898	1350	156	548	868
CHPD - vytvoření			CHPM - vytvoření		CHPM - OSVČ OZP	Projekty ESF	Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - OSVČ OZP
vytvoř.místa	Umístění uchazeči		vytvoř.místa	umístění uchazeči	umístění uchazeči	umístění uchazeči	umístění uchazeči
332	785		237	444	55	37655	8235

Vysvětlivky:

SÚPM - společensky účelná pracovní místa

SVČ - samostatně výdělečná činnost

CHPD - chráněné výdělečné dílny

CHPM - chráněná pracovní místa

OSVČ - osoby samostatně výdělečně

OZP-osoby se zdravotním postižením

ESF - Evropský sociální fond

Zdroj: MPSV ČR (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>

#### Příloha č. 4 Rekvalifikace v ČR v roce 2007

Ukazatel	celkem v rekvalifikaci	z toho zahájeno v roce 2007	ukončené celkem	z toho úspěšně	pokračující do dalšího období	*
<b>A. Účastníci rekvalifikací celkem</b>	1 748	1 445	1 597	1 365	151	59
ženy	1 110	885	987	834	123	23
rekvalifikace v rámci projektů ESF	574	527	547	480	27	20
rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ	0	0	0	0	0	0
<b>B. Druh evidence</b>						
uchazeči o zaměstnání	1 736	1 437	1 585	1 354	151	59
zájemci o zaměstnání	12	8	12	11	0	0
evidence OZP	8	7	8	6	0	0
<b>C. Kategorie</b>						
osoby se zdravotním postižením	152	139	146	125	6	2
fyzické osoby do 25 let	404	288	341	254	63	27
absolventi VŠ do 30 let	35	23	24	11	11	0
ženy - těhotné, kojící, matky 9m	15	13	15	12	0	0
péče o dítě do 15 let	326	274	305	276	21	6
starší 50 let	231	204	218	194	13	4
evidence delší než 6 měsíců	706	641	626	575	80	9
zvláštní pomoc	10	6	9	8	1	0
azylanti	0	0	0	0	0	0
absolventi pro statistiku	230	145	173	110	57	4
<b>D. Další sledované skupiny</b>						
mladiství bez kvalifikace	0	0	0	0	0	3
občané EU/EHP + Švýcarsko	1 741	1 440	1 590	1 359	151	58
cizinci	7	5	7	6	0	1
<b>E. Věková struktura</b>						
do 19 let	123	71	103	72	20	13
- z toho mladiství	1	1	1	1	0	4
20 - 24 let	305	233	260	199	45	15
25 - 29 let	214	180	205	171	9	8
30 - 34 let	260	229	242	217	18	8
35 - 39 let	264	228	242	214	22	6
40 - 44 let	218	186	206	186	12	3
45 - 49 let	160	136	148	136	12	2
50 - 54 let	141	126	130	113	11	2
55 - 59 let	59	52	57	53	2	1
60 - 64 let	4	4	4	4	0	1
65 a více let	0	0	0	0	0	0
<b>F. Vzdělanostní struktura</b>						
bez vzdělání	0	0	0	0	0	1
neúplné základní vzdělání	0	0	0	0	0	1
základní vzdělání + praktická škola	196	180	183	144	13	32
nižší střední vzdělání	1	1	1	1	0	0
nižší střední odborné vzdělání	19	18	19	17	0	3
střední odborné vzdělání (vyučen)	585	528	567	507	18	12
střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	13	11	11	10	2	0
ÚSV vzdělání	86	67	75	63	11	2
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	148	126	136	120	12	2
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	523	367	461	388	62	5
vyšší odborné vzdělání	16	12	14	9	2	0

bakalářské vzdělání	26	19	19	11	7	0
vysokoškolské vzdělání	133	114	109	93	24	1
doktorské vzdělání (vědecká výchova)	2	2	2	2	0	0
<b>G. Typ rekvalifikace</b>						
profesní rekvalifikace - pro D	583	503	540	465	43	24
profesní rekvalifikace - pro THP	275	177	223	185	52	3
rozšíření kvalifikace	675	611	634	565	41	22
obnovení kvalifikace	0	0	0	0	0	1
nespecifická rekvalifikace	106	48	92	46	14	2
příprava k podnikání	42	42	42	39	0	1
jiná rekvalifikace	10	9	10	10	0	0
kurz IT	55	55	54	53	1	6
specializovaný kurz pro OZP v PR	0	0	0	0	0	0
<b>H. Doba rekvalifikace uchazečů</b>						
do 1 týdne	56	56	56	20	0	45
nad 1 týden do 1 měsíce	719	717	719	647	0	6
nad 1 měsíc do 3 měsíců	487	432	475	411	12	5
nad 3 měsíce do 6 měsíců	272	119	203	159	69	2
nad 6 měsíců do 12 měsíců	214	121	144	128	70	1
nad 12 měsíců	0	0	0	0	0	0
<b>I. Délka evidence před rekvalifikací</b>						
do 3 měsíců	378	286	315	246	63	25
nad 3 měsíce do 6 měsíců	389	331	361	314	28	11
nad 6 měsíců do 9 měsíců	272	245	254	228	18	5
nad 9 měsíců do 12 měsíců	162	129	148	124	14	3
nad 12 měsíců do 24 měsíců	265	221	255	217	10	5
nad 24 měsíců	282	233	264	236	18	10

\* odmítli nastoupit na rekvalifikaci i po uzavření dohody

Zdroj: MPSV ČR (2007), vlastní úpravy

Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.statse=2000000000011&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.statse=2000000000014&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.send=send&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.stat=2000000000025&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.obdobi=4&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.rok=2007&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.uzemi=1000&ok=Vyber](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_241136_37_241135_241135.statse=2000000000011&_piref37_241136_37_241135_241135.statse=2000000000014&_piref37_241136_37_241135_241135.send=send&_piref37_241136_37_241135_241135.stat=2000000000025&_piref37_241136_37_241135_241135.obdobi=4&_piref37_241136_37_241135_241135.rok=2007&_piref37_241136_37_241135_241135.uzemi=1000&ok=Vyber)>

## Příloha č. 5 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR

►	2004	2005	2006
<b>Politika zaměstnanosti (v tis. Kč)</b>	11 750 430	11 959 120	14 202 321
<b>Pasivní politika zaměstnanosti (v tis. Kč)</b>	7 030 047	7 046 845	7 307 521
<b>Aktivní politika zaměstnanosti (v tis. Kč)</b>	3 939 856	4 027 853	5 300 675
z toho			
<u>Absolventská místa</u>			
vytvořená místa	7 308	37	2
umístění uchazeči	7 170	28	2
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	418 018	144 687	143
<u>SÚPM</u>			
vytvořená místa	25 584	24 140	25 131
umístění uchazeči	25 010	25 129	25 417
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	1 030 597	1 184 356	1 071 803
<u>VPP</u>			
vytvořená místa	17 727	15 645	17 142
umístění uchazeči	18 246	16 846	18 011
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	833 189	838 951	899 298
<u>Rekvalifikace</u>			
nově zařazení	44 089	38 438	51 262
vyřazení	45 094	38 333	50 413
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	480 635	408 250	357 299
<u>OZP</u>			
vytvořená místa	1 241	1 137	1 179
umístění uchazeči	1 636	1 592	1 606
výdaje k 31.12. (tis. Kč)	88 848	101 188	97 447
provoz (tis. Kč)	162 506	208 852	221 426
<u>dotace**</u>	x	x	98 558
<u>přísp. zam. zaměst. více než 50 % ZP***</u>	649 012	736 913	1 410 552
<u>insolvence (tis. Kč)****</u>	133 489	147 506	183 573
<u>ostatní (tis. Kč)*****</u>	67 210	348 357	1 623 085
<u>investiční pobídky (tis. Kč)</u>	858 853	793 212	931 617

Vysvětlivky:

\* v nákladech byly zahrnuty i prostředky na provoz chráněných dílen pro ZP

\*\* dotace zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se ZP

\*\*\*od 1.10.2004 podle § 78 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, od r. 2003 nejsou součástí APZ

\*\*\*\*od r. 2001 není součástí APZ

\*\*\*\*\* náklady na informační materiály vydávané ÚP a SSZ, ostatní programy zaměstnanosti,  
náklady na pracovní rehabilitace občanů ZP a od r. 2005 jsou součástí i výdaje na programy ESF

Zdroj: MPSV ČR (2007), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>

## Příloha č. 6 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost v období 2007-2013

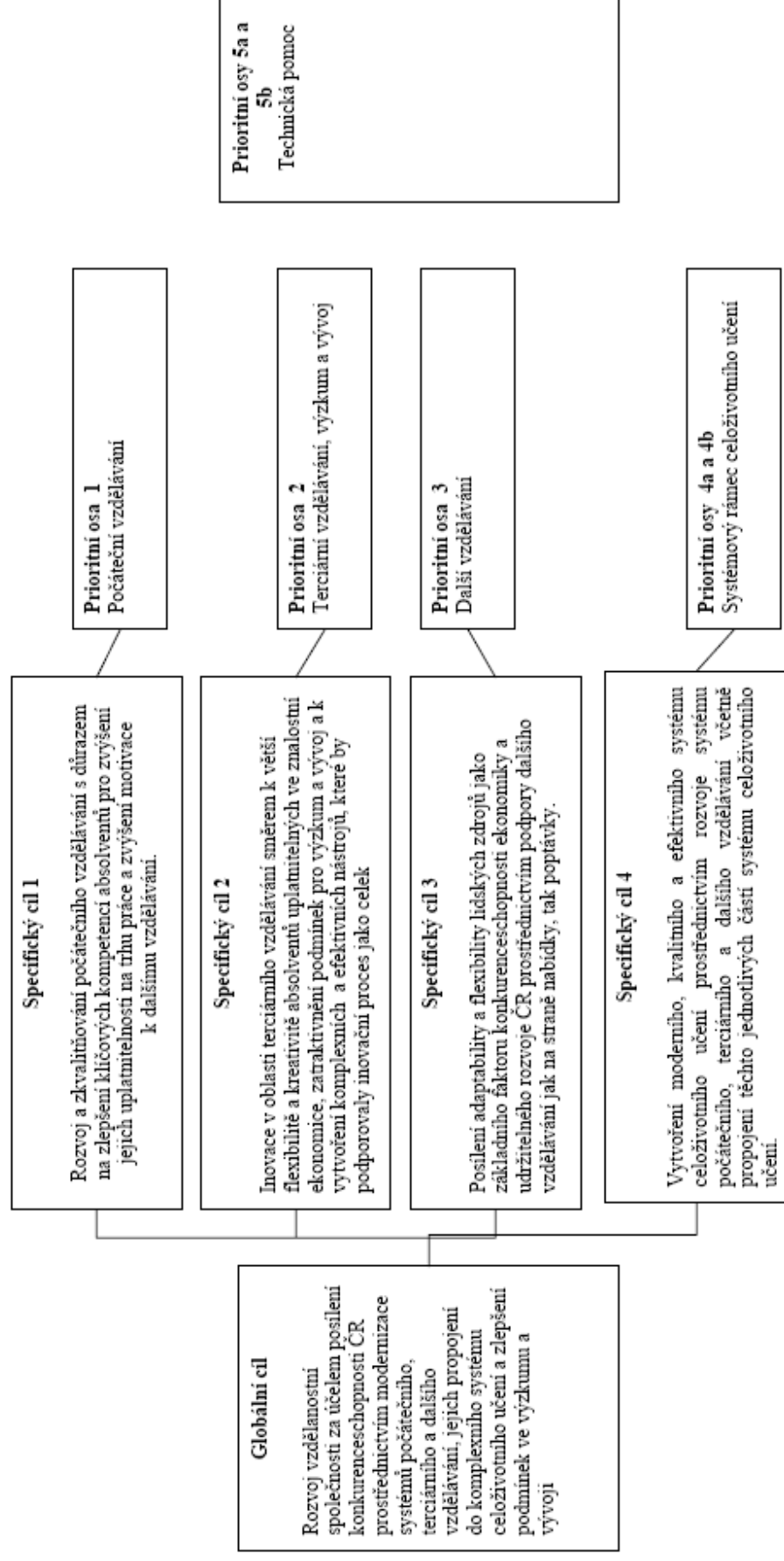
<b>Globální cíl</b>	<b>Specifický cíl 1</b>	<b>Prioritní osa 1</b>	<b>Oblast podpory 1.1</b>
Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU	Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Adaptabilita	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
			<b>Oblast podpory 1.2</b> Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
	Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti	Prioritní osy 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce	<b>Oblast podpory 2.1</b> Posílení aktivních politik zaměstnanosti
			<b>Oblast podpory 2.2</b> Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
	Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti	<b>Oblast podpory 3.1</b> Podpora sociální integrace
			<b>Oblast podpory 3.2</b> Podpora sociální integrace romských lokalit
			<b>Oblast podpory 3.3</b> Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
			<b>Oblast podpory 3.4</b> Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb	Prioritní osy 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby	<b>Oblast podpory 4.1</b> Posilování institucionální kapacity a efektivnosti státní správy
			<b>Oblast podpory 4.2</b> Posilování institucionální kapacity a efektivnosti samosprávních celků
	Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti	Prioritní osy 5a a 5b Mezinárodní spolupráce	<b>Oblast podpory 5.1</b> Mezinárodní spolupráce
		Prioritní osy 6a a 6b Technická pomoc	<b>Oblast podpory 6.1</b> Technická pomoc

Zdroj: ESF v ČR (2008)

Dostupné na <[http://www.esfcr.cz/files/clanky/5748/PD\\_OPLZZ\\_leden2008.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/5748/PD_OPLZZ_leden2008.pdf)>



## Příloha č. 7 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost v období 2007-2013



Zdroj: ESF v ČR2 (2008)

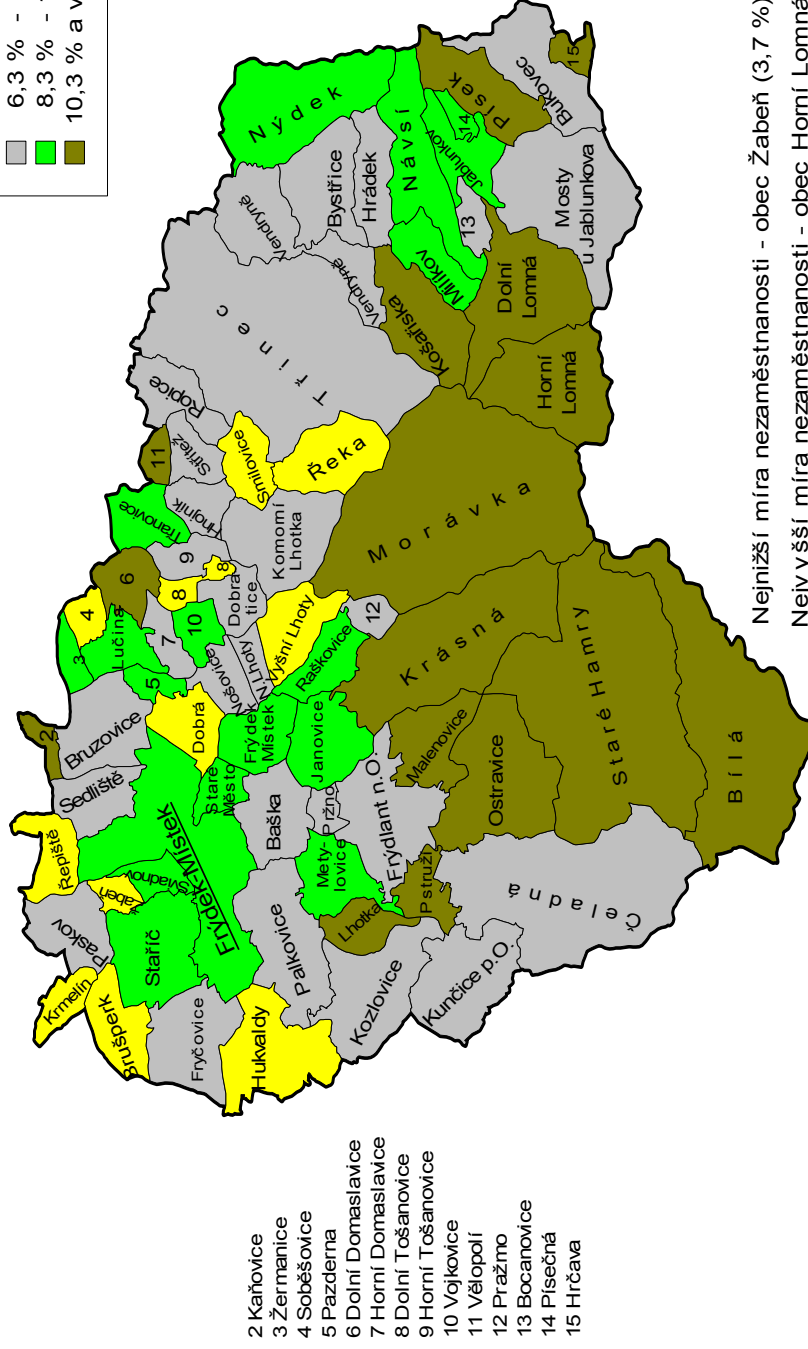
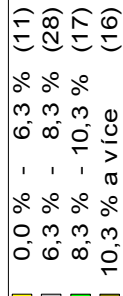
Dostupné na <[http://www.esfcr.cz/files/clanky/3462/OP\\_konkurence\\_0907.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/3462/OP_konkurence_0907.pdf)>

## Příloha č. 8 Míra nezaměstnanosti obcí v okrese Frýdek – Místek

### Míra nezaměstnanosti obcí okresu Frýdek-Místek k 31. 12. 2007

(výpočet k ekonom. aktiv. obyvat.)

Míra nezaměstnanosti okresu = 8,3 %



Zdroj: ÚP ve FM (2008)

Dostupné na: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)

**Příloha č. 9 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek v roce 2007**

Veřejné prospěšné práce		SÚPM zřízená u zaměstnavatele		SÚPM - vyhrazená místa		SVC
vytvořená místa	Umístění uchazeči	vytvoř.místa	umístění uchazeči	vytvoř.místa	umístění uchazeči	Umístění uchazeči
314	297	8	36	361	353	22
<b>Příspěvek při přechodu na nový podnik. program</b>		<b>Překlenovací příspěvek</b>		<b>Příspěvek na zapracování</b>		Regionální cílené programy (nejistou zahrnutu univerzální programy)
počet dohod	počet zaměstnanců	počet zaměstnanců (SVC)	počet zaměstnanců	počet zapracovaných osob	vytvořená místa	
0	0	10	0	27	0	
<b>CHPD - vytvoření</b>		<b>CHPM - vytvoření</b>		<b>CHPM - SVC OZP</b>		Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - SVC OZP
vytvoř.místa	umístění uchazeči	vytvoř.místa	umístění uchazeči	umístění uchazeči	umístění uchazeči	umístění uchazeči
0	3	0	0	0	916	173

Vysvětlivky:

SÚPM - společensky účelná pracovní místa

SVC - samostatně výdělečná činnost

CHPD - chráněné pracovní dílny

CHPM - chráněná pracovní místa

OSVC - osoby samostatně výdělečné činnosti

OZP - osoby se zdravotním postižením

ESF - Evropský sociální fond

Zdroj: MPSV ČR (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>

# **Příloha č. 10 Rekvalifikace v okrese Frýdek-Místek v roce 2007**

<b>Ukazatel</b>	<b>celkem v rekvalifikaci</b>	<b>z toho zahájeno v roce 2007</b>	<b>ukončené celkem</b>	<b>z toho úspěšně</b>	<b>pokračující do dalšího období</b>
<b>A. Účastníci rekvalifikací celkem</b>	1 748	1 445	1 597	1 365	151
ženy	1 110	885	987	834	123
rekvalifikace v rámci projektů ESF	574	527	547	480	27
rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ	0	0	0	0	0
<b>B. Druh evidence</b>					
uchazeči o zaměstnání	1 736	1 437	1 585	1 354	151
zájemci o zaměstnání	12	8	12	11	0
<b>C. Kategorie</b>					
osoby se zdravotním postižením	152	139	146	125	6
fyzické osoby do 25 let	404	288	341	254	63
absolventi VŠ do 30 let	35	23	24	11	11
ženy - těhotné, kojící, matky 9m	15	13	15	12	0
péče o dítě do 15 let	326	274	305	276	21
starší 50 let	231	204	218	194	13
evidence delší než 6 měsíců	706	641	626	575	80
zvláštní pomoc	10	6	9	8	1
azylanti	0	0	0	0	0
absolventi pro statistiku	230	145	173	110	57
<b>D. Další sledované skupiny</b>					
mladiství bez kvalifikace	0	0	0	0	0
občané EU/EHP + Švýcarsko	1 741	1 440	1 590	1 359	151
cizinci	7	5	7	6	0
<b>E. Věková struktura</b>					
do 19 let	123	71	103	72	20
- z toho mladiství	1	1	1	1	0
20 - 24 let	305	233	260	199	45
25 - 29 let	214	180	205	171	9
30 - 34 let	260	229	242	217	18
35 - 39 let	264	228	242	214	22
40 - 44 let	218	186	206	186	12
45 - 49 let	160	136	148	136	12
50 - 54 let	141	126	130	113	11
55 - 59 let	59	52	57	53	2
60 - 64 let	4	4	4	4	0
65 a více let	0	0	0	0	0
<b>F. Vzdělanostní struktura</b>					
bez vzdělání	0	0	0	0	0
neúplné základní vzdělání	0	0	0	0	0
základní vzdělání + praktická škola	196	180	183	144	13
nižší střední vzdělání	1	1	1	1	0
nižší střední odborné vzdělání	19	18	19	17	0
střední odborné vzdělání (vyučení)	585	528	567	507	18
střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	13	11	11	10	2
ÚSV vzdělání	86	67	75	63	11
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	148	126	136	120	12
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	523	367	461	388	62
vyšší odborné vzdělání	16	12	14	9	2
bakalářské vzdělání	26	19	19	11	7

vysokoškolské vzdělání	133	114	109	93	24
doktorské vzdělání (vědecká výchova)	2	2	2	2	0
<b>G. Typ rekvalifikace</b>					
profesní rekvalifikace - pro D	583	503	540	465	43
profesní rekvalifikace - pro THP	275	177	223	185	52
rozšíření kvalifikace	675	611	634	565	41
obnovení kvalifikace	0	0	0	0	0
nespecifická rekvalifikace	106	48	92	46	14
příprava k podnikání	42	42	42	39	0
jiná rekvalifikace	10	9	10	10	0
kurz IT	55	55	54	53	1
specializovaný kurz pro OZP v PR	0	0	0	0	0
<b>H. Doba rekvalifikace uchazečů</b>					
do 1 týdne	56	56	56	20	0
nad 1 týden do 1 měsíce	719	717	719	647	0
nad 1 měsíc do 3 měsíců	487	432	475	411	12
nad 3 měsíce do 6 měsíců	272	119	203	159	69
nad 6 měsíců do 12 měsíců	214	121	144	128	70
nad 12 měsíců	0	0	0	0	0
<b>I. Délka evidence před rekvalifikací</b>					
do 3 měsíců	378	286	315	246	63
nad 3 měsíce do 6 měsíců	389	331	361	314	28
nad 6 měsíců do 9 měsíců	272	245	254	228	18
nad 9 měsíců do 12 měsíců	162	129	148	124	14
nad 12 měsíců do 24 měsíců	265	221	255	217	10
nad 24 měsíců	282	233	264	236	18

Zdroj: MPSV ČR (2007), vlastní úpravy

Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.statse=2000000000011&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.statse=2000000000014&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.send=send&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.stat=2000000000025&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.obdobi=4&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.rok=2007&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.uzemi=1000&ok=Vyber](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_241136_37_241135_241135.statse=2000000000011&_piref37_241136_37_241135_241135.statse=2000000000014&_piref37_241136_37_241135_241135.send=send&_piref37_241136_37_241135_241135.stat=2000000000025&_piref37_241136_37_241135_241135.obdobi=4&_piref37_241136_37_241135_241135.rok=2007&_piref37_241136_37_241135_241135.uzemi=1000&ok=Vyber)>